

Neue Selbstständigkeit für Ältere: Untersuchung zur Zielgruppe und ihrer Gründungswege in der Region Emscher-Lippe

Pascher, Ute; Uske, Hans

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Pascher, U., & Uske, H. (2007). *Neue Selbstständigkeit für Ältere: Untersuchung zur Zielgruppe und ihrer Gründungswege in der Region Emscher-Lippe*. Duisburg: Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung e.V. (RISP) an der Universität Duisburg-Essen. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-392998>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Neue Selbstständigkeit für Ältere

Untersuchung zur Zielgruppe und ihrer
Gründungswege in der Region
Emscher-Lippe

Projektrahmen:

„Neue Selbstständigkeit für Ältere“ des Berufsfortbildungswerk des DGB
(bfw) Gelsenkirchen

Erstellt von:

Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung an der
Universität Duisburg-Essen/ Projektgruppe PROLOG

Inhaltsverzeichnis

<i>Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen</i>	<i>3</i>
<i>1. Vorbemerkung</i>	<i>4</i>
<i>2. Leitfragen und Vorgehensweise.....</i>	<i>6</i>
<i>3. Neue Selbstständigkeit für Ältere</i>	<i>9</i>
3.1. Der Trend zur Selbstständigkeit.....	9
3.2. „Neue Selbstständigkeit“.....	12
<i>4. Ältere als „Neue Selbstständige“</i>	<i>16</i>
4.1 Gründungstypen	19
4.2 Gründungsmotive	26
4.3 Gründungsformen – Gründungswege.....	28
4.4 Gründungskapital	29
<i>5. Determinanten des Gründungserfolgs.....</i>	<i>31</i>
5.1 Individuelle Merkmale der Gründungsperson.....	34
5.2 Umweltbedingungen	37
5.3 Unternehmensspezifische Faktoren.....	43
<i>6. Chancen und Risiken für ältere Gründungspersonen.....</i>	<i>45</i>
6.1 Chancen älterer Gründungspersonen.....	45
6.2 Gründungshemmnisse für ältere Gründerinnen und Gründer	46
<i>7. Gründungsbezogene Beratung- und Weiterbildung</i>	<i>48</i>
7.1 Beratungs- und Weiterbildungsbedarf	49
7.2. Hinweise für die Weiterbildungs- und Beratungspraxis.....	51
7.2.1 Konkrete Hinweise der Expertinnen und Experten	51
7.2.2. Zusammenfassende Hinweise für die Beratung und Weiterbildung älterer Gründungswilliger	53
<i>8. Fazit.....</i>	<i>56</i>
8.1 Zusammenfassung in Thesen	56
8.2 Handlungsempfehlungen.....	59
<i>9. Literatur- und Quellenverzeichnis.....</i>	<i>61</i>
<i>Anhang.....</i>	<i>67</i>

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abb. 1: Überblick „Gründungstypen“ aus der Arbeitslosigkeit.....	23
Abb. 2: Überblick Gründungsformen.....	28
Abb. 3: Erfolgsdeterminanten einer Neugründung unabhängig vom Alter der Gründungsperson.....	32
Tab. 1: Beschäftigungsschwerpunkte älterer Existenzgründerinnen und -gründer aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten.....	43
Abb. 4: Besondere Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens durch ältere Langzeitarbeitslose in Emscher-Lippe.....	44
Abb. 5: Risikofaktoren für eine <i>erfolgreiche</i> Gründung eines Unternehmens durch ältere Langzeitarbeitslose in Emscher-Lippe.....	45
Abb. 7: Ausgewählte Gründungstypen zur Beratung empfohlen	47
Abb. 6: Determinanten des Misserfolgs unabhängig vom Alter der Gründungsperson.....	53

1. Vorbemerkung

Im Projekt „Neue Selbstständigkeit für Ältere“, das vom Berufsfortbildungswerk des DGB (bfw) in Gelsenkirchen in Kooperation mit der Projektgruppe *Prolog* des Rhein-Ruhr-Instituts für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt wurde, sollte älteren (Langzeit-)Arbeitslosen die Chance gegeben werden, sich im Hinblick auf eine zukünftige wirtschaftliche Selbstständigkeit vorzubereiten. Warum?

Die Fähigkeiten und Chancen des Einzelnen nach Verlust seines Arbeitsplatzes „aktiv“ eine neue Arbeitgeberin oder einen neuen Arbeitgeber zu finden, ist recht unterschiedlich und für viele Personen leider gänzlich ohne Erfolg. Viele Qualifizierungsmaßnahmen setzen „noch immer allzu häufig auf de(m)n Know-How-Transfer und weniger auf (der) die Ausbildung von ‚Skills‘“ (IAB Nr. 4/2003:8). Weiterbildungsangebote zu konzipieren, die auf die „Befähigung zur praktischen Umsetzung des neu erlangten Wissens“ (ebd.) setzen, stellt für Weiterbildner eine große Herausforderung dar. Im Rahmen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik kommt dem Profiling als Vorstufe einer Intervention (konkrete Maßnahme) eine bedeutende Rolle zu. Um eine passgenaue Maßnahme (Qualifizierung) und Beratung konzipieren zu können, die gerade auf die Aktivierung der Planung und Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zielt, wird hiermit eine Untersuchung vorgelegt, die einen ersten Einblick in Gründungsaktivitäten und -möglichkeiten Älterer gibt.

Dabei wird insbesondere auf die regionalen und strukturellen Rahmenbedingungen hingewiesen. Die Emscher-Lippe Region durchläuft nach wie vor einen Strukturwandel, dessen Folgen insbesondere für die ältere Arbeitnehmerschaft spürbar ist. Sowohl bei der Relation offener Stellen zu Nachfragen als auch bei den Arbeitslosenzahlen liegt die Region auf einen der letzten Ränge in NRW. Ältere, über 50-Jährige sind von diesem Phänomen am stärksten betroffen.

Im sich anschließenden Kapitel 2 werden zunächst die Ausgangsthese der Untersuchung sowie die methodischen Zugänge dargelegt. Das Kapitel 3 gibt einen ersten Überblick über die heutigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von „Selbstständigkeit“ bzw. diskutiert den „Trend zur Selbstständigkeit“ (unabhängig vom Lebensalter) und zeigt auf, dass mit der Debatte um „Scheinselbstständigkeit“ Ende der 90er Jahre auch im gesellschaftlichen Diskurs seltener von den „neuen Selbstständigen“ ausgegangen wird. Andere Begriffe prägen seitdem die Diskussion um Selbstständige: der Soloselbstständige und/ oder der/ die Alleinunternehmer/in. Im Kapitel 4 fragen wir danach wieso ältere Personen als Selbstständige nun ins Blickfeld geraten. Nicht nur die bundesdeutsche Arbeitsverwaltung aktiviert Ältere heute anders als noch in den 80er Jahren, auch die Arbeitsmarktpolitik der EU lenkt einen anderen Blick auf ältere Erwerbsfähige in Deutschland. Mit Kapitel 4.1 beginnt die Darstellung der empirischen Befunde aufgrund dessen im Abgleich mit der Gründungsliteratur eine Typisierung von Gründungspersonen vorgenommen werden kann. Die vorliegende Untersuchung differenziert erstens so genannte „Existenzsicherer“ oder „Notgründer/innen“, zweitens den „Selbstverwirklichungstyp“ und drittens „High-Potentials“. Die Untersuchung nimmt im weiteren Verlauf vor allem die erstgenannte Gruppe der „Existenzsicherer“ in den Fokus und stellt Gründungsmotive, Gründungsformen sowie Gründungsfinanzierungen dar. Für die weitere Argumentation werden dann in Kapitel 5 auf Grundlage der aktuellen Gründungsliteratur sowie der Antworten der Expertinnen und Experten Determinanten des Gründungserfolgs mit besonderem Blick auf Ältere in der Emscher-Lippe Region dargestellt. Dabei werden individuelle Merkmale der Gründungspersonen,

Umweltfaktoren und unternehmensspezifische Einflussfaktoren unterschieden. Darauf aufbauend werden in Kapitel 6 Chancen und Risiken einer Existenzgründung durch ältere Langzeitarbeitslose in der Emscher-Lippe Region vorgestellt, und dann in Kapitel 7 den von den Expertinnen und Experten genannten gründungsbezogenen Beratungs- und Weiterbildungsbedarf dargelegt. Die Studie schließt in Kapitel 8 mit einer Zusammenfassung und prägnanten Handlungsempfehlungen.

Diese Studie wurde erstellt von Dr. Ute Pascher und Dr. Hans Uske unter Mitarbeit von Inga Conteh. Verantwortlich für den empirischen Teil, die Durchführung und Auswertung der Expertinnen- und Experteninterviews ist Dagmar Wäscher unter Mitwirkung von Bernd Wallmeyer.

2. Leitfragen und Vorgehensweise

Die vorliegende Untersuchung ist explorativer Natur. Die zu Beginn aufgestellten Thesen wurden dem Charakter der Untersuchung entsprechend zwar nicht getestet, aber es sollten mit den Recherchen Hinweise gefunden werden, inwiefern die ersten Beobachtungen bezüglich einer beruflichen Selbstständigkeit Älterer in die zutreffende Richtung weisen. Unsere Leitfrage lautete: Was zeichnet ältere Gründungspersonen im Unterschied zu jüngeren Gründerinnen und Gründern oder Jungunternehmerinnen und Jungunternehmer tatsächlich aus und welche Voraussetzungen bringen sie mit, um eine Existenzgründung zu wagen und erfolgreich zu bestehen? Diese Frage stellten wir insbesondere mit Blick auf die von der Arbeitsagentur geförderten Existenzgründungen.

Folgende Ausgangsthesen formulierten wir zu Beginn der Untersuchung:

1. Unter den älteren Gründerinnen und Gründern herrscht ein Trend zur „Alleingründung“ und zur „Solo-Selbstständigkeit“.

Darunter ist zu verstehen, dass die Gründerinnen und Gründer alleine gründen und zudem seltener (bezahlte) Beschäftigte haben, also als Einzelne selbstständig sind. Die These basiert primär auf der Beobachtung des Anstiegs der Inanspruchnahme der Ich-AG-Förderung insbesondere im 2. Jahr des Einsatzes dieses Instrumentes. Dies führte uns zur zweiten These:

2. Die Selbstständigkeit älterer Personen erfolgt vorrangig aus ökonomischen Gründen bzw. „aus der Not heraus“.

Ältere, die in einer Region leben und beschäftigt sind/ waren, die vorwiegend von industrieller Arbeit geprägt ist, unterliegen eher Push-Faktoren, die auch sie in eine Selbstständigkeit geradezu drängen. Über 50-Jährige, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wagen wohl eher eine Selbstständigkeit, um aufgrund von Leistungskürzungen bei Arbeitslosigkeit ihre eigene Existenz (und die ihrer Familie) zu sichern.

3. Ältere Langzeitarbeitslose gründen aus der Not, obwohl sie dafür nicht geeignet sind.

Da in dem Projekt „Neue Selbstständigkeit für Ältere“ Langzeitarbeitslose als Arbeitslosengeld II-Beziehende im Mittelpunkt standen, fragten wir insbesondere bezogen auf diese Personengruppe, ob die Alternative der Existenzgründung für sie tatsächlich geeignet sei. Die Hypothese lautet, dass die Push-Faktoren so stark sind, dass sich Personen für eine – vor allem von der BA geförderte Alternative entscheiden – *obwohl* diese (Selbst-)Beschäftigungsform für sie nicht passend ist.

4. Die Gründung erfolgt in der Regel in nicht-kapitalintensiven Bereichen; vornehmlich wird im Handels- und Dienstleistungssektor gegründet.

Da Ältere maximal 15 Jahre bis zu ihrem gesetzlichen Rentenalter erwerbstätig sein werden, in den seltensten Fällen über viel Kapital verfügen und seltener aufgrund ihres Alters einen Kredit zugesprochen bekommen, gründen sie eher in nicht-kapital

intensiven Bereichen. Außerdem ist unabhängig vom Alter eine Zunahme der Neugründungen im Dienstleistungssektor zu verzeichnen.

5. Ältere Frauen gründen in anderen Branchen als gleichaltrige Männer.

Der Arbeitsmarkt ist insgesamt stark nach Geschlecht segregiert. Deshalb war es uns wichtig, Hinweise darüber zu erhalten, ob sich die „neue Selbstständigkeit“ älterer Frauen von der der Männer unterscheidet. Wir gingen davon aus, dass Frauen in anderen Branchen als Männer gründen. Ein nahe liegender Gedanke, denkt man an typische „Frauen- und Männerberufe“.

6. Das altindustriell geprägte Ruhrgebiet hat keine Kultur der Selbstständigkeit hervorgebracht; in der Region Emscher-Lippe haben es ältere Gründungspersonen daher zusätzlich schwer, sich eine selbstständige berufliche Existenz aufzubauen.

Aus der Gründungsforschung ist bekannt, dass nicht nur individuelle Merkmale der Gründungspersonen ausschlaggebend sind für den Gründungserfolg. Daher war als Ausgangspunkt eine Beobachtung zentral, die die regionalen Rahmenbedingungen der Emscher-Lippe Region als eine Erfolgsdeterminante mit einbezieht.

Es ist festzuhalten, dass der Zusammenhang zwischen dem Merkmal „Lebensalter“ und der Neugründung eines Unternehmens relativ unerforscht ist. In einigen wenigen Untersuchungen werden altersspezifische Einflüsse thematisiert, doch zu Projektbeginn lag kaum empirisches Material zu den über 50-Jährigen Gründungsinteressierten vor. Bereits erprobte Modelle zur Motivation und Begleitung von Arbeitslosen, die älter als 50 Jahre sind gab es zu Projektbeginn, soweit wir dies beobachten konnten, nicht.¹ Die vorliegende Untersuchung versteht sich deshalb als eine erste explorative Herangehensweise.

Um empirische Hinweise zur Beantwortung unserer Leitfrage und der Ausgangsfragen zu erhalten, basiert diese Studie *erstens* auf einer Literaturrecherche, die den Forschungsstand zu „neuer Selbstständigkeit“ mit dem Fokus auf die Gruppe älterer Existenzgründerinnen und Existenzgründer reflektiert. *Zweitens* wurden leitfadengestützte persönliche Interviews mit Expertinnen und Experten im Tätigkeitsbereich der Existenzgründungsberatung vornehmlich aus der Region Emscher-Lippe durchgeführt. Aufgrund der Projektinhalte wurden Expertinnen und Experten ausgewählt, die im Bereich der Existenzgründungsberatung bei wirtschaftsnahen Institutionen (IHK, HWK, Banken) tätig sind, sowie Personen, die in mit öffentlichen Mitteln geförderten Projekten mit unterschiedlichen Ansätzen, Inhalten und Zielgruppen Gründerinnen und Gründer bei der Existenzgründung beraten und begleiten. Der überwiegende Teil der Befragten kommt aus der Region Emscher-Lippe, wodurch indirekt zugleich auch die spezifischen regionalen Bedingungen berücksichtigt wurden. Da im weiteren Projektverlauf eine Qualifizierung „Wege in die Selbstständigkeit“ für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte aus dieser Region entwickelt und erprobt wurde, war eine Befragung von Expertinnen und Experten vor Ort deshalb zielgerecht.

Weitere Expertinnen und Experten wurden aufgrund ihrer Tätigkeit in einem gründungsrelevanten Projekt oder ihrer Tätigkeit bei einer Institution, die sich mit

¹ Vereinzelt wird in Projekten oder Maßnahmen zur Gründungsförderung auf die Zielgruppe der Älteren ein Schwerpunkt unter anderen gelegt.

Existenzgründung beschäftigt, ausgewählt, um die Befragung und somit die Ergebnisse auf eine breitere Basis zu stellen.²

Die Interviews wurden anhand eines Gesprächsleitfadens als Face-to-Face-Interviews durchgeführt.³ Eine Expertin hat die Fragen per Mail beantwortet und drei Interviews wurden aufgrund terminlicher Engpässe und größerer Entfernungen telefonisch durchgeführt. Die persönlichen Interviews dauerten ein bis zwei Stunden. Da die Befragten bis auf wenige Ausnahmen so gut wie keine reliablen Daten zu ihren Beratungsfällen vorlegen konnten bzw. nur solche, die für unsere Fragestellungen irrelevant gewesen wären, konnten diesbezügliche Fragen nur aufgrund der Berufserfahrung geschätzt werden.

² Eine Gesprächsliste ist als Anlage 1 beigefügt.

³ Siehe Anlage 2.

3. Neue Selbstständigkeit für Ältere

Warum reden wir von „Neuer Selbstständigkeit“? Und warum in diesem Zusammenhang von „Älteren“? Bevor wir die konkreten Bedingungen der Existenzgründungen von Älteren untersuchen und Gründungstypen vorstellen, soll zunächst ein Überblick über die Rahmenbedingungen von „Selbstständigkeit“ gegeben werden. Daran schließt sich dann die Frage an, was so neu an der „Neuen Selbstständigkeit“ ist und ob und wie diese Selbstständigkeit mit der Lebenswelt älterer Erwerbspersonen zusammenpasst.

Zunächst aber muss die Frage beantwortet werden: Was verstehen wir eigentlich unter „Selbstständigkeit“? Die Antwort ist keineswegs evident. In ihrem Aufsatz zur theoretischen und empirischen Gründungsforschung weist Friederike Welter (2005:20) darauf hin, dass – gerade im Bereich der international vergleichenden Forschung – einschlägige Schlüsselbegriffe sehr unterschiedlich benutzt werden. So ist der englische Begriff „self-employed“ enger gefasst als der deutsche Begriff „selbstständig“, unter den auch kleine Unternehmen mit wenigen Beschäftigten fallen. Beim Begriff „Entrepreneurship“, der im Zusammenhang des Gründungsgeschehens häufig benutzt wird, fällt auf, dass in der amerikanischen Diskussion „unternehmerische Betätigung“ viel weiter gefasst wird als in Europa, wo dieser Begriff in der Regel allein auf Firmengründungen beschränkt ist.

Tatsächlich sind die beiden Formen „selbstständige Tätigkeit“ und „abhängige Beschäftigung“ heute in der Arbeitswelt keineswegs mehr eindeutige Pole, die sich klar und deutlich voneinander unterscheiden lassen. Von vielen abhängig Beschäftigten wird heute verlangt, dass sie Arbeitsaufgaben *selbstständig* erledigen, d.h. sie verfügen bei der Arbeitsplanung vermehrt über einen eigenen Gestaltungsraum ohne jedoch einen erhöhten Einfluss auf ihre Arbeitsmenge zu haben, und dass sie „unternehmerisch“ denken und entscheiden. In einigen Fällen ist der Status des „Angestellten“ nur noch die juristische Form. Auf der anderen Seite arbeiten viele Selbstständige als Subunternehmer in starken Abhängigkeitsverhältnissen bis hin zur Scheinselbstständigkeit.

Im Folgenden werden wir den Begriff „Selbstständigkeit“ auf Personen beziehen, die juristisch in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen.⁴ Dabei ist es gleichgültig, ob sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, als Ein-Personen-Unternehmen tätig sind oder als Freiberufler arbeiten.

3.1. Der Trend zur Selbstständigkeit

Hätte man vor 25 Jahren die Frage gestellt, welche Bedeutung Kleinunternehmen und Selbstständige im Wirtschaftsgeschehen haben, wäre die Antwort ganz anders als heute ausgefallen: Kleinunternehmen, so hätte man damals argumentiert, hätten

⁴ „Arbeitnehmer haben einen Arbeitsvertrag. Sie stellen dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung, handeln nach dessen Weisungen und bekommen dafür - unabhängig vom Erfolg - Lohn oder Gehalt. Anders beim Selbständigen. Er wird für die vollbrachte Tätigkeit / Dienstleistung bezahlt und trägt das unternehmerische Risiko. ‚Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.‘ (HGB § 84 Satz 2)“ (Wäscher et al., 2001:23).

kaum noch eine Chance im Wettbewerb. Früher oder später würden sie von den Großunternehmen verdrängt.

Als Beispiel hätte man die Landwirtschaft und den so genannten „Tante-Emma-Laden“ ins Feld führen können. 1961 gab es in der BRD noch fast 140.000 Tante-Emma-Läden. 1995 waren es nur noch knapp 12.000 (Wäscher et al. 1999:20). Die meisten dieser Läden waren nicht mehr wettbewerbsfähig und wurden von großen (u.a. internationalen) Discountern geschluckt.

Noch Anfang der 50er Jahre waren knapp 30% aller Erwerbstätigen selbständig. In den 80er Jahren waren es dann nur noch 8%. Seitdem verändert sich dieser Trend wieder. Es gibt steigende Selbstständigkeitsquoten, besonders ab Mitte der 90er Jahre. Seitdem ist von einer „Renaissance der Selbstständigkeit“ die Rede.

Vor allem Veränderungen in der (globalen) Wirtschaft haben diese Trendumkehr bewirkt. Bis in die 80er Jahre hinein war die westdeutsche Wirtschaft geprägt von einem Denken, das unter den Namen *Taylorismus* und *Fordismus* bekannt geworden ist. Grob gesprochen folgte die Wirtschaft zwei Kerngedanken:

1. Es gibt eine strenge Arbeitsteilung zwischen Hand- und Kopfarbeit. Das Management ist für die Planung zuständig, Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte für die Durchführung. Die ideale Arbeitsform ist das Fließband.
2. Erstrebt wird eine möglichst große Fertigungstiefe. Das heißt, dass die Unternehmen möglichst alles in einer Hand halten. Von Henry Ford, nach dem der *Fordismus* benannt ist, ist bekannt, dass es sein Ideal war, nicht nur alle Stufen der Automobilproduktion selbst in der Hand zu haben, sondern auch die vor- und nachgelagerten Schritte.

Seit den 80er Jahren wird diese Form der Produktion, die jahrzehntelang als hochmodern und profitabel galt, mehr und mehr als unmodern und veraltet angesehen. Neue Produktions- und Managementkonzepte haben die Wirtschaft verändert, und sie tun dies immer noch. Die entscheidenden Unterschiede zu früher sind:

- Es gibt eine andere Form der Arbeitsteilung. Heute geht man davon aus, dass die strenge Arbeitsteilung zwischen Hand- und Kopfarbeit, Planung und Durchführung nicht mehr effektiv ist. In modernen Unternehmen sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur auf Anweisung arbeiten, sondern eigenverantwortlich tätig sein und selbstständig Lösungen finden. Sie sollen, wie oben bereits erwähnt, auch als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer selbstständig und unternehmerisch denken.
- Eine große Fertigungstiefe, die früher als Vorteil bewertet wurde, wird heute als Ballast angesehen. Beispielsweise will der Automobilhersteller Autos herstellen und nicht Bleche oder Autositze. Die Autobleche werden daher von Walzwerken geliefert, die Autositze von Polsterfirmen. Das Gleiche gilt für Dienstleistungen wie EDV, Lagerhaltung, Logistik, Belegschaftsverpflegung, Reinigung, Werkschutz, Kundendienst usw. Die großen Firmen werden zwar immer größer, aber die Betriebe werden immer kleiner und schlanker. Alles, was nicht unmittelbar zum Kerngeschäft gehört, wird in der Regel ausgelagert und an Fremdfirmen vergeben. Und diese Fremdfirmen machen es genauso. Am Ende dieser Kette entsteht damit ein Markt für viele kleine Dienstleister.

Neben diesen grundlegenden wirtschaftlichen Veränderungen gibt es noch eine Reihe anderer Faktoren, die den Trend zur Selbstständigkeit unterstützen.

1. Die Entwicklung der IuK-Technologien

Eine wichtige Grundlage für den „Trend zur Selbstständigkeit“ war die Entwicklung einer neuen Schlüsseltechnologie, der Informations- und Kommunikationstechnologien, also vor allem des Computers. Die meisten Arbeitsvorgänge sind durch den Einsatz des Computers radikal verändert worden. Viele Bereiche von selbstständiger Tätigkeit werden durch die Computertechnologie erst ermöglicht. Was früher an zentralen Großrechnern erledigt werden musste, lässt sich heute dezentral und oft zu Hause am Personal Computer bewerkstelligen. Die neuen Technologien sind auch für Selbstständige bezahlbar geworden und haben damit auch die Bedeutung von Firmengröße und Firmenstandort stark verändert.

2. Die Veränderungen des gesellschaftlichen Diskurses

In Debatten über „Existenzgründung“ und „Selbstständigkeit“ wird häufig eine fehlende „Kultur der Selbstständigkeit“ beklagt. Tatsächlich ist diese Klage aber selbst Teil einer gewandelten Bewertung von Selbstständigkeit und Unternehmertum in den gesellschaftlichen Debatten. Das früher weit verbreitete Bild des Unternehmers (und weniger der Unternehmerin), der als Kapitalist von der Ausbeutung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lebt, hat sich gewandelt bzw. differenziert.⁵ Selbstständigkeit und unternehmerisches Denken gelten heute in *allen* politischen Lagern immer mehr als positive Leitwerte. In Politikerreden wird die „Kultur der Selbstständigkeit“ entweder als positiver Zustand beschrieben oder als Ziel angemaht. In arbeitsmarktpolitischen Debatten wird auf die positiven Wirkungen von Existenzgründungen gesetzt. Von dem so genannten „Gründerboom“ erhofft man sich neue Arbeitsplätze, zumindest aber einen Ausgleich der Arbeitsplatzverluste in der Großindustrie. Immer wieder wird hervorgehoben, dass heute nur noch in den Klein- und Kleinstbetrieben neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

3. Die staatliche Förderung der Selbstständigkeit

Mit diesem positiven Bild von Unternehmertum/ Entrepreneurship vor allem im gesellschaftspolitischen Diskurs geht auch die Veränderung in der Förderlandschaft einher. Förderung von Existenzgründerinnen und -gründern ist immer mehr zum staatlichen Ziel geworden. Es gibt vielfältige Existenzgründungsinitiativen des Bundes und der Länder. Die „Stärkung des Unternehmergeistes“ ist fester Bestandteil von EU-Programmen geworden. In Hochschulen werden Studierende in speziellen Seminaren auf die Selbstständigkeit vorbereitet. Es wurde sogar schon überlegt, Informationen zur Existenzgründung über veränderte Lehrpläne stärker in die Schulen zu bringen. Seit Jahren werden Arbeitslose von der Arbeitsverwaltung gezielt auf die Möglichkeiten einer Existenzgründung hingewiesen. Es werden entsprechende Kurse angeboten und finanzielle Hilfen gewährt.

4. Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit

Ein weiterer Aspekt kommt hinzu: Einiges deutet darauf hin, dass Hierarchien heute von vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer weniger ertragen werden, dass Führungsqualitäten von Vorgesetzten in Frage gestellt werden. In Untersuchungen über „Arbeitsbelastung“ taucht der „Chef“ als belastendes Moment häufig auf. Bei den Erwerbstätigen besteht der Wunsch nach größerer Autonomie und mehr Freiräumen in der individuellen Arbeitsgestaltung. Eine unflexible Arbeitszeitgestaltung und hierbei die „Nichtberücksichtigung privater Belange“ beeinflussen die

⁵ Im heutigen Diskurs über die Wirtschaft ist der Begriff des „Unternehmers“ fast durchgängig positiv besetzt. Das negative Gegenbild ist nun die „Heuschrecke“ und der „gierige Manager“.

Arbeitszufriedenheit negativ.⁶ Die Sehnsucht nach einer hierarchiefreien Arbeit, „sein eigener Chef zu sein“ und tatsächlich größeren Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeitsweise ist sicher ein bedeutendes Motiv für eine Existenzgründung.

5. Die Massenarbeitslosigkeit und der Wandel der abhängigen Beschäftigungsformen
Eine wichtige Voraussetzung für den „Trend zur Selbstständigkeit“ ist die nun schon seit 1975 anhaltende Massenarbeitslosigkeit. In den ersten zehn Jahren nach dem Ende der „Vollbeschäftigungszeit“ galt sie noch als überwindbares Phänomen, die „Rückkehr zur Vollbeschäftigung“ als wirtschafts- und sozialpolitisches Hauptziel aller politischen Kräfte. Danach hatte sich die Gesellschaft mehr oder weniger mit der Massenarbeitslosigkeit abgefunden. In den politischen Debatten geht es seitdem nur noch um die Begrenzung ihrer Höhe. Diese „Normalisierung der Massenarbeitslosigkeit“ (Uske 1995) hatte zur Folge, dass „abhängige Beschäftigung“ außerhalb des Staatsdienstes mit erheblichen Beschäftigungsrisiken verbunden wurde, die sich auch dadurch noch verschärften, dass das System der Arbeitslosenversorgung immer rigider wurde. Hartz IV ist nur der (vorläufige) Endpunkt dieser Entwicklung.

Die Nachteile der Selbstständigkeit, also das Arbeiten ohne Arbeitsvertrag und Arbeitslosenversicherung, haben sich gegenüber der „normalen“ Arbeit relativiert, zumal diese Normalität auch aus anderen Gründen bedroht ist. Die seit den 80er Jahren (Mückenberger 1985) diskutierte Erosion des „Normalarbeitsverhältnisses“⁷, gehört heute zur neuen Normalität der Arbeitswelt, auch wenn sich manche Szenarien der 90er Jahre nicht erfüllt haben⁸, und auch wenn nicht immer klar ist, welche Beschäftigungsverhältnisse als „atypische“ oder „prekäre“ bewertet werden: geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, Teilzeitarbeit; zum Teil ja auch Selbstständigkeit/ Scheinselbstständigkeit.

3.2 „Neue Selbstständigkeit“

Nimmt man das oben ausgeführte, dann erscheint es sinnvoll, „Neue Selbstständigkeit“ als ein neues, durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen geschaffenes Betätigungsfeld für Existenzgründer – und zunehmend auch Existenzgründerinnen – zu bezeichnen und nicht als eine neue Form der Selbstständigkeit.

Allerdings wird der Begriff mehrdeutig und schillernd benutzt. Nach Anja Gerlmaier (2002:57) wird er erstmals 1980 und zwar von Gerd Vonderach benutzt. In dessen Aufsatz „Die ‚neuen Selbständigen‘. 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens“ (Vonderach 1980) sind die „Neuen Selbständigen“ ein *gegenkultureller* Entwurf gegen die entfremdete Wirtschaftsweise. Es sind „Hochschulabsolventen“ und „Aussteiger“, die Szenekneipen, Bastelläden, selbstverwaltete Frauenhäuser und biologische Gemüsebauernhöfe gründen. „Mit der neuen Art von Selbständigkeit“, so

⁶ Siehe Fuchs, Tatjana, Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen?, in: bundesarbeitsblatt, Nr. 5/ 2006:4-11.

⁷ „Das ‚Normal-Arbeitsverhältnis‘ stellt ein Denkkonstrukt dar und charakterisiert eine spezifische Organisation der Arbeit. Es basiert auf einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn und Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Es fungiert als ein Leitbild, an dem sich Gesetzgebung, Rechtsprechung und Exekutive noch immer orientieren.“ (Hoffmann/ Walwei 1998:409)

⁸ Z.B. die Prognose der Ende der 90er Jahre viel zitierten „Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen“, die für 2010 voraussagte, dass nun noch die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland in einem Normalarbeitsverhältnis arbeiten werde (Kommission Zukunftsfragen 1996).

Vonderach, „streben insbesondere jüngere Menschen einen Ausweg aus erschwerten Berufskarrieren und eine Alternative zu den vorherrschenden Arbeitsrollen an. (...) Ihre Rekrutierung, ihre Ausgangssituation und ihre Wertorientierungen unterscheiden sie von den Selbständigen bisheriger Art. Ihre Arbeit ist einerseits für sie ökonomisch notwendig, andererseits aber Ausdruck ihres Versuchs, selbstbestimmte und unentfremdete Arbeits- und Lebensformen zu realisieren.“ (Vonderach, 1980:153).

In den 90er Jahren taucht die Figur des „Neuen Selbständigen“ als sich selbst verwirklichendes Individuum wieder auf, diesmal aber unter neoliberalen Vorzeichen und eingebettet in eine für diese Jahre typische Sozialstaatskritik am „kollektiven Freizeitpark“ (Helmut Kohl) Deutschland. Die Gesellschaft erscheint darin zunehmend als „erstarrt“ und „gelähmt“, „satt“ und „gefesselt“ durch „ausufernde Sozialleistungen“ (Kreft/ Uske 1998). In diesem Szenario erscheint der „Neue Selbständige“ als Freiheitsheld, der die gesellschaftlichen Lähmungserscheinungen mit einem „Ruck“⁹ wie einen gordischen Knoten durchtrennt, z.B. in dem 1997 erschienenen Buch „Die Selbständigen von morgen“ von Peter Fischer:

„Immer mehr Menschen fragen sich inzwischen, ob wirklich das abhängige Beschäftigungsverhältnis die einzig erstrebenswerte wirtschaftliche Lebensform ist, warum die eigene Alterssicherung eine öffentliche Aufgabe ist und warum man beispielsweise nicht entscheiden kann, wie man seine soziale Absicherung gestalten will.“ (Fischer 1997:27) Die Menschen leiden an einem „Sinnmangel im Arbeitsleben“ und „sehen in der herkömmlichen Arbeitswelt keine Möglichkeit, diesen Wunsch nach stärkerer Selbstbestimmtheit zu erfüllen.“ (ebd.:29). Die Beschreibungen von Fischer gipfeln schließlich in euphemistischen Prognosen über die Aufhebung von Arbeitsteilung: „So wird ein Selbstangestellter beispielsweise als Buchhalter arbeiten, aber neben den üblichen Tätigkeiten noch einen Newsletter über die neuesten Entwicklungen auf dem Wohnungsmarkt herausgeben, Vorträge über Budgetpläne in privaten Haushalten halten und für Zeitschriften Artikel über seine Leidenschaft, die thailändische Kochkunst schreiben.“¹⁰ (ebd.:123)

Neben diesem den Arbeitsinhalt in den Mittelpunkt stellenden Diskursstrang über die „Neuen Selbständigen“ gibt es seit Ende der 80er/ Anfang der 90er Jahre einen Diskurs der Sorge über die Zukunft der Arbeit, bei der die „Neuen Selbständigen“ mehr oder weniger als „Scheinselbstständige“ geführt werden. Empirisch bestärkt durch Outsourcing-Beispiele wie der Auslagerung von Fuhrparks und ihre Ersetzung durch abhängige Subunternehmer wird der „Neue Selbständige“ zum Paradebeispiel einer präkarisierten neuen Arbeitswelt, der „Kampf gegen die Scheinselbstständigkeit“ zum gewerkschaftlichen und schließlich politischen Anliegen. Unter den „Neuen Selbständigen“, so wird in diesem Diskurs vermutet, sind viele eigentlich „verkappte Angestellte“, denen man die Angestelltenrechte genommen hat. Nach der Regierungsübernahme durch die rot-grüne Koalition war der Streit darüber eskaliert. Zum 1. Januar 1999 trat zunächst das „Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“ in Kraft. Einer der Kernpunkte

⁹ Erinnert sei an die zum geflügelten Wort gewordene Aufforderung des damaligen Bundespräsidenten: „Durch Deutschland muss ein Ruck gehen. Wir müssen Abschied nehmen von lieb gewonnenen Besitzständen. Alle sind angesprochen, alle müssen Opfer bringen, alle müssen mitmachen.“ (Herzog 1997)

¹⁰ Fast wie die moderne Vision einer künftigen Gesellschaft, die es mir „möglich macht, heute dies, morgen jenes zu tun, morgens zu jagen, nachmittags zu fischen, abends Viehzucht zu treiben, nach dem essen zu kritisieren, wie ich gerade Lust habe, ohne je Jäger, Fischer, Hirt oder Kritiker zu werden.“ (Marx/ Engels, MEW 3, S.33)

des Gesetzes war die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit. Es sei nicht länger hinzunehmen, so der damalige Bundesarbeitsminister Walter Riester in seiner Begründung des Gesetzes, „dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihren Unternehmen in eine scheinbare Selbstständigkeit abgedrängt werden, tatsächlich aber wirtschaftlich allein von den Aufträgen dieses Unternehmens abhängig sind. Wer de-facto abhängig beschäftigt ist, darf sozialen Risiken nicht schutzlos ausgeliefert werden.“ Riester begründete das Gesetz auch mit dem Schutz für die Betriebe, die ihre Beschäftigten ordnungsgemäß sozialversicherten. Sie müssten vor unlauterem Wettbewerb geschützt werden. Es gehe der Regierung nicht darum, Selbstständigkeit zu be- oder verhindern. Im Gegenteil. Die neue Bundesregierung sehe im *echten* Selbständigen und in Existenzgründungen einen wichtigen Beitrag zu mehr Beschäftigung.

Genau das bezweifelten die Kritiker aus Unternehmen, Verbänden, Presse und Opposition. Das neue Gesetz Sorge für eine Vernichtung von Arbeitsplätzen und eine Verunmöglichung von Existenzgründungen.

Unter dem massiven öffentlichen Druck legte die Regierung schließlich Ende 1999 den Entwurf des „Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit“ vor. Dieses Gesetz wurde am 10.01.2000 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und rückwirkend zum 01.01.1999 in Kraft gesetzt. Der „Kampf gegen die Scheinselbstständigkeit“ und der ihn begleitende Diskurs hatten ein kleinlautes Ende gefunden. Was war geschehen?

Was passiert, wenn man Menschen zum vermeintlichen Nutzen des Ganzen zu ihrem eigenen Glück zwingen will, ihnen dann aber den Schaden überlässt, konnte im Rahmen des von der EU und der Landesregierung NRW finanzierten Projektes „Neue Selbständige in der Logistik“ der Projektgruppe Logistik und Dienstleistung (Prolog) im Rhein-Ruhr-Institut gezeigt werden. 1999 auf dem Höhepunkt der Debatte über „Scheinselbstständigkeit“ wurden die betroffenen Kleinstunternehmen im Straßengüterverkehr und in der Binnenschifffahrt bundesweit befragt (Prolog 1999). Zwei Ergebnisse waren besonders bemerkenswert: Von den befragten Subunternehmern im Straßengüterverkehr sahen sich nur 3,7 % als „Scheinselbständig“. Gleichzeitig hatten aber 29,5 % von ihnen nur einen Auftraggeber. Bei den Partikulieren in der Binnenschifffahrt war das Ergebnis noch eindeutiger: Hier sahen sich nur 1,4 % als „scheinselbständig“, obwohl 57,5 % aller Partikuliere nur für einen Auftraggeber auf Flüssen und Kanälen unterwegs waren.

Gespräche mit den betroffenen Unternehmern ergaben, dass diese sich durchaus in einer sehr unvorteilhaften Lage gegenüber ihren Auftraggebern sahen, zum Teil durch „Knebelverträge“ gebunden waren, zum Teil unter schlechteren Arbeitsbedingungen arbeiteten als ihre angestellten Kollegen. Das Gesetz konnte ihnen aber keinen Schutz und keine Perspektive bieten. Im Gegenteil: Die Befürchtung war, dass die Auftraggeber nun etwas größere Subunternehmer engagierten, die die Kriterien der Scheinselbstständigkeit nicht erfüllten. Die betroffenen Subunternehmer machten sich also Gedanken darüber, wie sie die Regelungen unterlaufen könnten und sie machten sich Sorgen, ihre Aufträge zu verlieren, also arbeitslos zu werden. Das Gesetz gegen Scheinselbstständigkeit mussten sie als Bedrohung erleben, dessen Liberalisierung als Befreiung von dieser Sorge.

Seitdem wird auch der Begriff der „Neuen Selbstständigkeit“ im Zusammenhang mit Existenzgründungen nicht mehr so häufig benutzt. In den öffentlichen Debatten geht es eher allgemein um Existenzgründungen, während das Interesse der Arbeits-

soziologie sich vor allem auf die Ein-Personen-Unternehmen richtet¹¹, auf „Freelancer“, „Soloselbstständige“, „Alleinselbstständige“, „Selbst-Unternehmer“ „Solopreneure“, deren Arbeits- und Lebensbedingungen sowie auf die kategoriale Erfassung neuer Formen der Arbeit, die beide Seiten der Pole „abhängige Beschäftigte“ und „Selbstständige“ umfassen wie z.B. der „Arbeitskraftunternehmer“ (Pongratz/ Voß 1998). Der Blick wird dabei seit Ende der 90er Jahre geleitet von der Frage nach der „Entgrenzung“ von Arbeit (vgl. Gottschall/ Voß 2003; Kratzer 2003; Sauer 2003), das heißt der Aufhebung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und die „Grenzen der Entgrenzung“ (vgl. Mayer-Ahuja/ Wolf 2005, Boes/ Trinks 2006), wobei gerade „Freelancer“ in das empirischen Blickfeld geraten sind.¹² Die Diskussion geht dabei weg von den Fragen der Funktion und objektiven Lage der Selbstständigen (z.B. als Scheinselbstständige oder Nicht-Scheinselbstständige) hin zu Fragen der subjektiven Bewältigung dieser Situation. Das Augenmerk wird dabei „auf diese häufig unterbelichtete individuenzentrierte Seite von Flexibilisierung gerichtet (...). Gleichsam in Umkehrung der dominanten Blickrichtung wird nicht nach den Defiziten flexibilisierter Arbeit (in Abgrenzung zu den Standards des Normalarbeitsverhältnisses), sondern nach den Umgangsformen mit dieser Arbeitsform gefragt: Wie gelingt es den Erwerbstätigen bei fehlender Betriebsbindung und kollektiver Regulierung, bei tendentieller Entgrenzung im Hinblick auf Arbeitszeit und -ort sich im Markt zu behaupten und eine kontinuierliche Erwerbskarriere zu verfolgen?“ (Betzelt/ Gottschall 2005:276).

¹¹ Tatsächlich stieg die Zahl der Selbstständigen, die zugleich Arbeitgeber sind zwischen 1991 und 2001 nur um 9,4 %, im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Soloselbstständigen um 31,2 % (Betzelt 2004:14).

¹² Vgl. Egbringhoff 2003; Leicht 2003; Gottschall/ Henninger 2005; Betzelt/ Gottschall 2005.

4. Ältere als „Neue Selbstständige“

Wann ist man „alt“? Arbeitsmarktpolitisch gesehen beginnt dieser Zustand mit 45 Jahren. Dann nämlich gilt eine Erwerbsperson für die Arbeitsverwaltung als „älterer Arbeitnehmer“ und in arbeitsmarktpolitischen Debatten ist man dann Mitglied einer „Problemgruppe des Arbeitsmarktes“, jedenfalls wenn man arbeitslos wird. Tatsächlich ist der Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen spätestens ab 45 besonders schwierig.

Nach dem Aufkommen der Massenarbeitslosigkeit, und speziell in den 80er Jahren hat die Politik versucht, Massenarbeitslosigkeit dadurch zu bekämpfen, dass bestimmte „Problemgruppen des Arbeitsmarktes“ möglichst dem ersten Arbeitsmarkt entzogen wurden, um auf diese Weise die Vollbeschäftigung wiederherzustellen. Im Gegensatz zu vielen Nachbarländern unternahm die Bundesrepublik zum Beispiel keine großen Anstrengungen, um die zur „Problemgruppe“ gehörigen Frauen stärker in die Erwerbsarbeit zu integrieren. Für die „Problemgruppe der Ausländer“ gab es in den 80er Jahren Rückkehrförderungsprogramme, mit denen, auch unter sanftem Druck, „Gastarbeiter“ dazu angehalten werden sollten, das Land zu verlassen. Die „Älteren“ schließlich sollten den Arbeitsmarkt dadurch räumen, dass der „normale“ Austritt aus dem Arbeitsleben durch vielfältige Maßnahmen vorverlegt wurde. Vor allem in der Montanindustrie gab es staatlich unterstützte Sozialplanregelungen, die es Mitarbeitern erlaubten – und nahe legten – den Arbeitsplatz für Jüngere freizumachen. Was heute in öffentlichen Debatten als „Drückebergerei“ und „Schmarotzertum“ bewertet wird, nämlich dass Arbeitslose nur zum Schein arbeitslos sind, war damals geförderte Praxis.¹³ Der über Sozialplan ausgeschiedene „arbeitslose“ Stahlarbeiter musste sich zwar beim Arbeitsamt formell „arbeitslos“ melden, wurde dann aber vom Amt „in Ruhe gelassen“ bis er dann auch offiziell mit 60 und ohne größere Rentenverluste in den „verdienten Ruhestand“ überführt wurde. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht in den Genuss solcher Regelungen kamen, konnten in den gesetzlich geregelten Vorruhestand gehen. Schließlich wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu angehalten, in vorteilhaften Altersteilzeitregelungen ihr Arbeitsleben frühzeitig zu beenden.

Seit Ende der 90er Jahre hat sich die Praxis – nicht nur der Arbeitsverwaltung – radikal verändert; dies hat offenbar mehrere Gründe:

1. Die „Normalisierung der Massenarbeitslosigkeit“ hat dazu geführt, dass Vollbeschäftigung kein primäres Ziel der Arbeits- und Wirtschaftspolitik mehr ist. Weil die Gesellschaft es gelernt hat, mit einer hohen Sockelarbeitslosigkeit zu leben, können nun andere Ziele in den Vordergrund treten, ohne dass gleich der Maßstab „Was nutzt oder schadet das beim Kampf gegen die Arbeitslosigkeit“ zugrunde gelegt wird.¹⁴ Die Forderung nach einer Ausdehnung der Beschäftigung von Älteren, gar

¹³ Diese Zuschreibungen gab es natürlich auch damals, nur wurden sie in der Regel nicht auf (arbeitslose) Frührentner angewandt.

¹⁴ Die alte aber vormals gängige Argumentationsweise ist heute allenfalls noch in der Gewerkschaftspresse anzutreffen. „Schon heute finden Millionen Menschen keine Arbeit. Ist es da nicht schizophren, die Lebensarbeitszeit für Erwerbstätige zu verlängern?“ fragt die Zeitung der IG Metall im Januar 2007 (metall, 1/07, S.11). Angesichts der laufenden Debatten wirkt der Hinweis auf die frühere Evidenz (gegen die man folglich nur „schizophren“ argumentieren kann) hilflos, wenn der IG Metall-Vorsitzende Peters als Folge mit Klassenkampf droht: „Spätestens wenn die jetzige

nach einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit erscheint unter diesem Blickwinkel nicht mehr kontraproduktiv sondern erwägenswert – unter Abwägung anderer Ziele schließlich vernünftig.

2. Tatsächlich sind die Kosten des Frühverrentungssystems enorm, zumal sie von der Gesellschaft und nicht von den Unternehmen getragen wurden und werden. Es ist daher nicht verwunderlich, dass diese Kosten bei der anhaltenden Sozialstaatsdiskussion in Rechnung gestellt werden.

3. Hinzu kommt die Wahrnehmung des „demografischen Wandels“. Zwar gab es auch schon in den 80er Jahren Kassandrarufer „Die Deutschen sterben aus!“, aber wirklich breite Aufmerksamkeit erregt der demografische Wandel erst seit ca. 10 Jahren. Unter der jetzt doppelten Drohung – erstens, die Renten werden unbezahlbar und zweitens den Unternehmen fehlen künftig die Fachkräfte, weil zu wenig Junge nachwachsen – erscheint die Frühverrentungspraxis als absurd. Durch die Evidenz dieser Drohung werden Gegenargumente, etwa der Gewerkschaften, marginalisiert.

4. Zudem ist die „stille Reserve“ der nicht erwerbstätigen älteren Frauen bisher keine Zielgruppe zur Integration in den 1. Arbeitsmarkt. In Zukunft aber werden verstärkt nicht nur jüngere Frauen in den ersten Arbeitsmarkt drängen, sondern damit auch ältere Frauen, wenn sie frühzeitig bei der Kinderbetreuung und Pflege unterstützt werden. Die Beschäftigungsquote von Frauen über 55 Jahren ist in Deutschland bisher im Vergleich zu übrigen EU-Ländern sehr gering. Zwar ist die allgemeine Frauenerwerbsquote mit knapp 60 % in 2004 in den vergangenen 10 Jahren stark angestiegen, die heutigen älteren Frauen sind jedoch nur zu einem geringen Anteil erwerbstätig. Auffällig ist zudem, dass die Zunahme der Erwerbsquote charakterisiert wird durch einen erhöhten Anteil von Frauen an nicht existenzsichernden Arbeitsplätzen oder an Teilzeit-Beschäftigungen.

5. Unterstützt wird der neue Blick auf den älteren Arbeitnehmer und die ältere Arbeitnehmerin durch die Ziele der EU, die wiederum auch die nationalen Politiken beeinflussen.

2001 wurden in Stockholm auf der Tagung des Europäischen Rates für die Gesamtbeschäftigungsquote und Frauenbeschäftigungsquote bis 2005 Zwischenziele von 67 % bzw. 57 % sowie eine Beschäftigungsquote von 50 % für ältere Erwerbstätige bis 2010 vereinbart.

Auch heute noch liegt das faktische Erwerbsaustrittsalter in Deutschland um ca. 4 Jahre unter dem gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren. Im Jahre 2004 lag die Beschäftigungsquote der 55-65jährigen in Deutschland insgesamt bei nur 41,4 % (Bosch/ Schief 2005:2) – diese Quote liegt weit unterhalb der von der OECD angestrebten 50 %-Marke, allerdings nur etwas unter dem EU-Durchschnitt von 42,3 %.

Die geringe Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von knapp 40 % im Jahr 2003 (EU-15) war für die EU Besorgnis erregend (Europäischen Kommission, 2004:9) und bedeutete eine europaweite Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Personen.

Mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission vom 22. Juli 2003 wurde eine wichtige Reform der europäischen Beschäftigungsstrategie

(Altersteilzeit d. V.) Regelung ausläuft, wird die Bundesregierung spüren, dass sie auf einem Pulverfass sitzt.“ (ebenda)

eingeleitet, die auch die nationalen Arbeitsmärkte beeinflusste. In mindestens drei der gesetzten Handlungsschwerpunkte stehen auch die Älteren im Mittelpunkt:

Handlungsschwerpunkt 1: Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und Unterstützung der Arbeitslosen und nichterwerbstätigen Personen bei der Arbeitsuche.

Handlungsschwerpunkt 2: Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und Förderung des Unternehmergeists. Und:

Handlungsschwerpunkt 5: Gewährleistung eines geeigneten Arbeitskräfteangebots und Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte („aktives Altern“).

Der Abbau des Frühverrentungssystems mit seinen verschiedenen Möglichkeiten und die Reform der Sozialgesetzgebung – vor allem „Hartz 4“ – haben den weitgehend vor Risiken abgesicherten Status des „älteren Arbeitnehmers“ in einen risikoreichen Lebensabschnitt verwandelt. Wird der Ältere arbeitslos, so bleiben die Chancen auf eine neue Arbeit gleich bleibend schlecht, Langzeitarbeitslosigkeit kann häufig nicht vermieden werden. Auf der anderen Seite droht nach einer nunmehr verkürzten Phase des Arbeitslosengeldes 1 der Abstieg in „ALG2“, was von der Höhe her in etwa der früheren Sozialhilfe gleichkommt. Weil diese vermögensabhängig gezahlt wird, droht auch der Verlust von Rücklagen fürs Alter. Und während die private Vorsorge dahin schmilzt, wird die Höhe der künftigen gesetzlichen Rente durch die Zeit der Arbeitslosigkeit immer geringer. Es droht ein Teufelskreis.

Durch die Reformen der Arbeitsmarktpolitik gerät also eine Gruppe von Erwerbsfähigen, die ihre bisherige Lebensplanung auf weitgehende gesellschaftliche Sicherheitsversprechen aufbauen konnte – und mit einer entsprechenden Mentalität ausgestattet ist, gleich mehrfach in Konfrontation mit Arbeitsmarkt- und Verarmungsrisiken. Ältere Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte stehen künftig immer häufiger vor einem Arbeitsmarkt-Dilemma: Da die Frühverrentungsalternative verbaut ist, bleibt die Re-Integration in den Arbeitsmarkt die einzige Chance, diesen Risiken zu begegnen. Andererseits werden normale Formen der Re-Integration (im Rahmen von „männlichen“ Normalarbeitsverhältnissen) vor allem für diese Personengruppe immer schwieriger. Die selbstständige Tätigkeit erscheint hier als Alternative.

Natürlich haben sich immer wieder auch „Ältere“ selbstständig gemacht; dies war aber immer eine Ausnahme und betraf vor allem nicht alle Gruppen von Älteren, sondern nur eine bestimmte Gruppe von Höherqualifizierten. Das hat sich geändert: Der Arbeitsmarkt legt heute mitunter Älteren, die niedrig qualifiziert sind oder aus industriellen Produktionsprozessen ausgeschieden sind eher nahe, sich mit dem Gedanken an eine Existenzgründung auseinander zu setzen, sei es um aus der Arbeitslosigkeit heraus zu kommen, sei es aus einer unsicher gewordenen Arbeitnehmerexistenz oder sei es aus einer ökonomisch gesicherten Position. Insbesondere durch die Einführung des Existenzgründungszuschuss im Jahre 2003 wurden Personengruppen aktiviert, die bis dahin kaum im Gründungsspektrum vertreten waren: Personen mit geringen Ansprüchen auf Entgeltsersatzleistungen, Zweiteinkommensverdiener, gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose (IfM-Bonn-Forschungsnews 2005:1).

Die Felder, in denen dies möglich ist, haben sich erweitert¹⁵, ebenso wie der diskursive und materielle Druck, dies für sich selbst möglich zu machen.

¹⁵ Und zwar nicht nur durch oben beschriebenen „Mega-Trends“ in der Wirtschaft. Auch der „Demografische Wandel“ bietet neue Marktchancen vor allem für ältere Gründer, die die Wünsche der immer größeren Zahl älterer Kunden besser kennen dürften (Hannoverimpuls 2004).

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse der Interviews dar, ergänzt durch ausgewählte Befunde der Gründungsliteratur und der Recherche zum Thema insgesamt.

4.1 Gründungstypen

Zwischen 1980 und 2002 hat der Kreis Recklinghausen, der die größte Fläche in der Emscher-Lippe Region umfasst¹⁶, 50,8 % seiner Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe verloren (RVR 2004:26). Zu den betroffenen (industriellen) Arbeitslosen, die mit größerer Wahrscheinlichkeit als jüngere Erwerbslose zu Langzeitarbeitslosen werden, gehören Personen über 50 Jahren. Zunehmend wird für diese Personengruppe somit eine alternative Erwerbsform denkbar: Selbstständigkeit.

Mit der Umsetzung der Reform der deutschen Arbeitsmarktpolitik im Jahre 2003 sollte der Langzeitarbeitslosigkeit entgegen gewirkt werden. Eingeführt wurde ein Instrument zur Steigerung der Selbstständigenquote, der „Existenzgründungszuschuss“, bekannt als die „Ich-AG“, die unter Arbeitslosen einen Gründungsboom ausgelöst hatte (BA 2005:26). „Einen auffallend großen Anteil der Ich-AG-Gründer (13 %) stellen die Langzeitarbeitslosen.“ (ebd.). Dieses Förderkonzept einer aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (Kommission 2002) trägt zu einem Wandel der Erwerbs- und Beschäftigungsformen bei. Mit der verstärkten Förderung der Gründung durch Gründungszuschüsse soll nicht nur der Leistungsbezug insgesamt reduziert werden, sondern für die einzelne betroffene Person auch Vorteile bzgl. positiver Einkommensentwicklung oder größere Freiheit vorstellbar sein. Gleichzeitig wird allerdings auch die Kehrseite gesehen und zumindest im fachwissenschaftlichen Diskurs vor einer „Gefahr der Selbstausbeutung“ gewarnt (vgl. Noll/ Wießner 2006:270ff).

Die befragten Expertinnen und Experten beobachten überwiegend tatsächlich eine Zunahme von Beratungen gerade für ältere Gründungswillige in der Region. Im Projekt von ELGO e.V. in Gelsenkirchen finden beispielsweise zweimal monatlich Informationsveranstaltungen zum Thema „Gründung aus der Arbeitslosigkeit“ statt. Diese Veranstaltungen sind mit 40 bis 80 Teilnehmenden sehr gut besucht. Der Anteil an Älteren in der Existenzgründungsberatung der klassischen Beratungsinstitute wird von den Vertretenden auf ca. 1/3 geschätzt.¹⁷ Andere äußerten sich ebenfalls in diese Richtung:

„Die Altersgruppe der 40- bis 45-jährigen ist stetig gestiegen, sogar überproportional. Es findet ein Wandel zu vielen Jungen und Älteren statt, eine Zwischengruppe fehlt.“

Oder:

„Der Anteil ist deutlich gestiegen. Dies spiegelt sich in der allgemeinen Gründungsberatung und in den Gründungszirkeln der GIB wider.“

¹⁶ Der Kreis Recklinghausen ist mit 660.000 Einwohnerinnen und Einwohnern zudem der bevölkerungsreichste Kreis der Bundesrepublik; er umfasst 10 Städte und Gemeinden.

¹⁷ Die Befragten hatten mehrheitlich kein Zahlenmaterial zur Verfügung; somit konnte der Anteil der über 50jährigen nicht näher bestimmt werden.

Nach den Ursachen für die Zunahme der „Altersgründungen“ gefragt, konnten die Interviewten bestätigen, dass vor allem die so genannten „Notgründungen“ mit den arbeitsmarktrechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zusammenhängen:

„Es ist eine Zunahme festzustellen. Gründe hierfür sind die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes insgesamt, der Bezug von ALG I und II sowie Outsourcing.“

Oder:

„Es gab einen Anstieg (Boom) bis Ende 2004, der bis 2005 nachwirkte, weil eine Änderung bei der Förderung (Hartz IV) in Kraft getreten ist, ansonsten ist keine gravierende Entwicklung zu verzeichnen.“

„Bis 2004 gab es einen Anstieg bei Gründern ab 50 Jahren, ab 2005 eher einen Rückgang auf den vorherigen Stand.“

Die Intention der „Neuen Selbstständigen“ eher aus Gelderwerb zu gründen und weniger aus der Motivation heraus, seine/ ihre eigenen Ideen zu verwirklichen trifft – wie oben ausgeführt – nicht nur die Zielgruppe der Älteren und/ oder Langzeitarbeitslosen; diese Motivlage kennzeichnet vielmehr einen Trend auf dem Arbeitsmarkt, der an der Gruppe der älteren Personen nicht vorbeigeht.

Auf Basis der Beobachtungen der Expertinnen und Experten und unserer Literaturrecherchen lassen sich nun drei Gründungstypen älterer Gründungspersonen bilden¹⁸:

1. die sog. „Notgründungen“ oder „Existenzsicherer“;
2. die „Ideenverwirklicher“ oder „Gründungen aus Unabhängigkeitsstreben und Überzeugung“;
3. die „High-Potential-Gründungen“.

Die grundsätzliche Trennung kann wohl zwischen den Notgründungen und den Selbstverwirklichungsgründungen gezogen werden. Existenzsicherer suchen selten eine Selbstverwirklichung; in Einzelfällen können „Selbstverwirklichungsgründungen“ aber auch aus der Not heraus geboren werden. Im Folgenden erläutern wir die grundlegenden Unterscheidungsmerkmale zwischen diesen beiden Typen sowie den Typus 3, der im Verlaufe des Projektes jedoch kaum von Belang ist und damit keine nähere Berücksichtigung finden wird.

Typus 1: „Existenzsicherer“ oder „Notgründungen“

Als „Notgründungen“ werden die Existenzgründungen bezeichnet, die aufgrund (drohender) Arbeitslosigkeit und/ oder mangelnder Perspektiven auf dem 1. Arbeitsmarkt (Langzeitarbeitslosigkeit) erfolgen. Personen, die aus der Not heraus gründen, sehen eine Existenzgründung primär als ökonomische Lösung ihrer prekären Lebenslage. Eine gemeinsame Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) und der Gesellschaft für innovative Beschäftigung (G.I.B.) belegt, dass für fast drei Viertel der befragten Ich-AGler/innen der Ausweg aus der Arbeitslosigkeit ein „sehr wichtig(er)“

¹⁸ Nicht immer sind diese drei Typen in der Realität trennscharf und es ist offenkundig, dass Gründungstypen wie sie hier gebildet wurden, nicht den Weg einer jeden einzelnen Person erklären kann.

Beweggrund für die Beantragung des Existenzgründungszuschusses war. Für weitere knapp 11 % war es immerhin ein „wichtig(er)“ Grund. Andere, eher klassische Gründungsmotive wie „bessere Verdienstmöglichkeiten“ oder familiäre Motive waren nur für ca. ein Viertel der Befragten: 22,9 % bzw. 27,2 % nannten diese beiden Motive als „sehr wichtig“ (G.I.B./ IfM 2005:9ff). Für die Betrachtung der Zielgruppe „Ältere Neugründer/innen“ ist der Befund der Studie wichtig, dass das Motiv „Ausweg aus der Arbeitslosigkeit“ umso bedeutungsvoller ist, „je älter und je schlechter ausgebildet die Ich-AGlerInnen sind.“ (ebd.:10) Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass die „ungünstige Arbeitsmarktlage für Ältere und weniger Qualifizierte“ für die Suche nach Erwerbsoptionen von großer Bedeutung sei (ebd.). Diese Befunde unterstützen die Ergebnisse einer Befragung, die bereits ein Jahr zuvor von denselben Institutionen durchgeführt wurde: Personen, die sich zu einem G.I.B.-Orientierungsseminar zur Existenzgründung zwischen April 2003 und März 2004 angemeldet hatten wurde telefonisch nach ihren Gründungsabsichten befragt. Es zeigte sich, dass auch in dieser Befragung, das Motiv „Ausweg aus der Arbeitslosigkeit“ die wesentliche Triebfeder für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist.“ (G.I.B./ IFM 2004:13).

Nach Aussagen der von uns befragten Expertinnen und Experten fallen in die Gruppe der „Existenzsicherer“ aber auch ehemalige Angestellte, die beispielsweise aufgrund von Insolvenzen oder Ausgliederungsprozessen von Firmenteilen (Outsourcing-Prozesse) freigesetzt wurden. In einigen Fällen sogar mit der Idee, das Unternehmen (den Arbeitgeber) durch eine (Teil-)Übernahme zu retten oder einen ausgegliederten Teil selbst zu übernehmen.

Was kennzeichnet nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten außerdem diese Personengruppe? Bei vielen „Notgründerinnen und Notgründern“ findet ihrer Beobachtung nach im Vorfeld selten oder keine Planung der Selbstständigkeit statt. Das bedeutet, dass die Gründung häufig tatsächlich aus einer ökonomischen Zwangslage heraus erfolgt, die offenbar keine Zeit lässt, sich über die Folgen einer selbstständigen Existenz mit möglichem finanziellem Risiko lange auseinanderzusetzen. Stimmt die Gründungsidee, ist oftmals das niedrige Niveau an betriebswirtschaftlichen Kenntnissen der einzelnen Gründungsperson dafür verantwortlich, dass die Unternehmung wenig Erfolg hat.¹⁹ Gleichwohl wird von den Gründungsberaterinnen und -beratern beobachtet, dass einige Gründungswillige aufgrund ihrer Situation (ihren Lebensstandard und ihre derzeitigen Einnahmen) vorsichtig mit einer Unternehmensgründung umgehen, denn sie möchten ihre Existenz und Versorgungslage für Haus und Familie selbstverständlich nicht „auf's Spiel“ setzen.

Viele dieser so genannten „Existenzsicherer“ möchten gerne arbeiten, sind jedoch am 1. Arbeitsmarkt bisher chancenlos geblieben und somit oft langzeitarbeitslos. Dies ist für viele eine bittere Erfahrung, zumal sie ihr bisheriges Arbeitsleben in abhängiger Beschäftigung verbracht haben; eine wirtschaftliche Selbstständigkeit war in ihrer Lebensplanung bisher überhaupt nicht vorgesehen.

Manche aus dieser Personengruppe gönnen sich deshalb auch bewusst eine Auszeit bevor sie in den Gründungsprozess einsteigen wollen. Sie machen zuerst einmal Dinge, zu denen ihnen vorher die Zeit nicht reichte, z.B. Urlaub oder Renovierung des Hauses/der Wohnung. Nach ca. einem Jahr beginnt dann die Suche nach einer

¹⁹ Zu diesem Aspekt siehe Kapitel 5.

neuen Beschäftigung. Aufgrund der negativen Resonanz setzen sie sich schließlich auch mit dem Gedanken an eine Selbstständigkeit auseinander, zumal sie dann oftmals aktiv werden, um ihren Lebensstandard zu sichern, den sie in den Jahren ihrer Berufstätigkeit erreicht haben. Viele Notgründer haben außerdem Angst vor einem sozialen Abstieg. Sozialer Abstieg bedeutet, man hat nicht nur weniger Geld zur Verfügung, sondern kann in vielen gesellschaftlichen Bereichen immer seltener partizipieren; damit verbunden ist oftmals eine soziale Ausgrenzung. Viele der Notgründer haben sich ihr Leben lang über ihre Arbeit, ihr Beschäftigungsverhältnis, definiert. Bei Verlust des Arbeitsplatzes „geht dies plötzlich nicht mehr.“

Arbeit und Beschäftigung haben neben der existenzsichernden Funktion, eine soziale Funktion: Gesamtgesellschaftlich betrachtet trägt „Arbeit“ zur sozialen Kohäsion bei und gibt dem Einzelnen in der „Arbeitsgesellschaft“ eine sinnvolle Aufgabe. Umgekehrt bedeutet dies jedoch auch, dass bestimmte Formen der *Nichterwerbs*-tätigkeit, vor allem Langzeitarbeitslosigkeit, zu sozialer Ausgrenzung führen können, besonders dann, wenn die Perspektive eines „verdienten Ruhestandes“ künftig nur noch über 65jährigen bzw. 67jährigen zugestanden wird. Dabei besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen „Arbeitslosigkeit, sozialer Ausgrenzung und Armut einerseits und mangelnder Allgemeinbildung und geringer Qualifizierung, geringer Bezahlung und nicht dauerhaften Arbeitsplätzen andererseits.“ (Europäische Kommission 2004:7).

In den Beratungsgesprächen verdeutlicht sich diese neue Lebenssituation z.B. dadurch, dass die Älteren im Erstgespräch der Gründungsberatung oftmals „mindestens 10 Minuten mitteilen müssen“, dass sie „viel können“ (beruflicher Werdegang und Verdienst). Die Erklärung liegt nahe, dass sich die Älteren gerade auf Grund ihres Arbeitslosenstatus vom Gros der anderen Arbeitslosen abzugrenzen versuchen. Viele dieser Notgründer haben eine hohe Arbeitsmotivation, die für eine Existenzgründung positiv genutzt werden kann.

Typus 2: „Ideenverwirklicher“

In dieser Gruppe befinden sich Gründerinnen und Gründer, die „noch einmal was ganz anderes in ihrem Leben machen wollen“ oder „ihr eigener Herr“ sein möchten. Meistens handelt es sich dabei um ehemalige Angestellte aus dem mittleren bis höheren Management, aber auch um langjährige Facharbeiter/innen in gehobenen Positionen.

Handelt es sich um Frauen, sind dies nach Einschätzungen der Befragten meist Frauen aus finanziell abgesicherten Familienverhältnissen, die nach der Familienphase ihrem Leben eine neue Wendung geben möchten; sich teilweise jedoch auch aus ökonomischen Gründen dazu entschließen eine Idee zu verwirklichen. Auch diese Gruppe von Gründerinnen und -gründern verfügt über fundierte Kenntnisse in vielen Bereichen. Außerdem zeichnen sie sich zum Teil dadurch aus, dass sie über gute Netzwerke und oftmals auch Führungskompetenz verfügen. Eine Ausnahme bilden hier die Berufsrückkehrerinnen: ihnen fehlen häufig betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Dies kompensieren sie oftmals durch ihre Erfolg versprechenden Ideen, die häufig innovativer und kreativer sind als die von älteren Männern; außerdem weist diese Gruppe das Merkmal „wissbegierig und lernwillig“ auf.

„Ideenverwirklichen“, insbesondere diejenigen, die aus dem (mittleren) Management kommen, fehlt häufig der gewohnte Organisationsunterbau (Assistenten, Sekretärin usw.). „Eine Abteilung zu leiten in einem Konzern ist es etwas völlig anderes als ein Unternehmen zu führen“ ist eine typische Beobachtung einer Befragten. Die

Verwaltungsarbeiten, die früher von untergeordneten Stelleninhaberinnen durchgeführt wurden, müssen nun durch den Neu-Unternehmer getätigt werden. Einige müssen sich vom "*Orchestermusiker zum Solisten*" entwickeln.

Typus 3: High-Potential-Gründungen

Die so genannten „High-Potentials“ sind Gründungswillige mit einer hohen bis sehr hohen beruflichen Ausbildung und häufig einer vormals guten Position im Angestelltenverhältnis (oft Führungsebene). Ein Teil dieser Personengruppe wählt den Schritt in die Selbstständigkeit sehr bewusst und kündigt das bestehende Beschäftigungsverhältnis auch selbst, um „ihr eigener Chef“ zu werden und/oder ihre Arbeitszeit freier gestalten können. Manchmal ist es auch ihr Ziel, weniger als in ihrem bisherigen (stressigen) Arbeitsverhältnis von ihnen verlangt war, zu arbeiten. Ein Teil dieser Gründungsgruppe bereitet sich gezielt auf eine Selbstständigkeit vor. Sobald sie feststellen, dass ihr Arbeitsverhältnis unsicher wird (z.B. aufgrund von Freistellungen in Zusammenhang mit einer Insolvenz oder Outsourcingprozessen), beschäftigen sie sich mit einer selbstständigen (Teil)Übernahme von Funktionen des bisherigen Arbeitgebers. Die frühzeitige Auseinandersetzung mit einer Selbstständigkeit unterscheidet viele „High-Potential-Gründungen“ von den „Notgründungen“. Oftmals handelt es sich hierbei ebenfalls um „Selbstverwirklichungsgründungen“. So beispielsweise von denjenigen, die ihren Job kündigen, um „ihr eigener Chef“ zu sein. Ein Beratungsexperte einer Bank beobachtet beispielsweise, dass dies häufig Ärzte ab ca. 50 Jahre und Berater (Unternehmens- und Finanzdienstleistungen) sind. Dass diese Gründer eher höher qualifiziert sind – und oftmals über eine Akademiker-ausbildung verfügen –, bestätigen die Befragten.

Insgesamt verfügen die High-Potential-Gründer/innen über fundierte Methodenkenntnisse in vielen Bereichen (Betriebswirtschaft, Personalführung usw.), können Verantwortung übernehmen und sind eher risikobewusst. Sie haben meistens einen gezielten Beratungsbedarf und brauchen nur noch punktuelle Beratung (z.B. Hinweise zur Rechtsform, Tipps für die Finanzierung etc.). Dieser Gründungstyp, der oftmals in Beratungen bei den klassischen Beratungsinstitutionen wie der IHK oder Banken angetroffen wird, gleicht dem Gründungstypus des „Start-Typen“ in der Typologie von Kritikos/ Wießner (2003). Der „Start-Typ“ verfügt über ein „ausreichendes Fähigkeits- und Kenntnissniveau“ und eine erfolgreiche Gründung scheint auch ohne weitere Dienstleistung durch die aktivierende Arbeitsmarktunterstützung notwendig. Diese – zahlenmäßig eher kleine – Gruppe von Gründungswilligen steht somit nicht im Mittelpunkt der weiteren Betrachtung; ihre Voraussetzungen und Startbedingungen unterscheiden sich grundlegend von denen der Langzeitarbeitslosen.

Die folgende Tabelle fasst die Kennzeichen der drei beschriebenen Typen zusammen und verweist dabei auch auf die Gründertypologie von Kritikos/ Wießner. Denn entsprechend der Typologie können praktische Hinweise für die Gründungsförderung gegeben werden.

Abb. 1: Überblick „Gründungstypen“ aus der Arbeitslosigkeit

<i>Typus</i>	<i>Gründer-Typologie nach Kritikos/ Wießner (2003)</i>	<i>Kennzeichen</i>	<i>Hinweis für die Gründungsberatung und -förderung</i>
„Existensicherer“ oder „Notgründungen“	als „ Stop-Typen “	<ul style="list-style-type: none"> ökonomische Notlage/ abstiegsgefährdet keine tragfähige Gründungsidee ohne ausreichende Kenntnisse und Fertigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> geringe Erfolgsaussichten Förderung nicht zu empfehlen
	als „ Stay-long-Typen “	<ul style="list-style-type: none"> ökonomische Notwendigkeit <u>oder</u> Angst vor sozialem Abstieg Erfolg versprechende Gründungsidee Kompetenzniveau eher niedrig, aber ausbaufähig 	<ul style="list-style-type: none"> erfolgreiche Gründung mit längerfristiger, passgenauer Vorbereitung, Beratung und Begleitung möglich
	als „ Stay-short-Typen “	<ul style="list-style-type: none"> Angst vor sozialem Abstieg „erforderliches Fähigkeits- und Kenntnisniveau weitgehend vorhanden“ 	<ul style="list-style-type: none"> Erfolg versprechend zur <i>Gründungsreife</i> ist nur noch punktueller Unterstützung notwendig
„Selbstverwirklichung“	als „ Stay-short-Typen “	<ul style="list-style-type: none"> bei Frauen oft „Zuerwerb“/ „Nebenverdienst“ Führungskompetenz „erforderliches Fähigkeits- und Kenntnisniveau weitgehend vorhanden“ 	<ul style="list-style-type: none"> Erfolg versprechend zur <i>Gründungsreife</i> ist nur noch punktueller Unterstützung notwendig
	als „ Start-Typen “	<ul style="list-style-type: none"> gewünschtes Ziel: Unabhängigkeit oder Ideenverwirklichung ausreichende Fach- und Methodenkompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> verfügen über Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gründung Unterstützung nicht vonnöten, gründen alleine
„High-Potentials“	als „ Start-Typen “	<ul style="list-style-type: none"> gewünschtes Ziel: Unabhängigkeit oftmals direkte Reaktion auf den Zustand der Arbeitslosigkeit, ausreichende Kompetenzen, zielgenauer artikulierter Beratungsbedarf 	<ul style="list-style-type: none"> verfügen über Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gründung Unterstützung nicht vonnöten, gründen alleine

4.1.1 Besonderheiten bei Neugründungen älterer Frauen

Bei den Interviews haben die Gründungsfachleute auch auf Besonderheiten älterer gründungswilliger Frauen hingewiesen²⁰:

- Frauen gründen langsamer, überlegter und „auf kleiner Flamme“, dadurch sind die Gründungen aber auch sicherer und stabiler.
- Frauen verfügen über ein langes Durchhaltevermögen, sie geben nicht so schnell auf.
- Frauen machen sich eher in haushaltsnahen Bereichen wie z.B. Betreuung oder Pflege und im Dienstleistungsbereich mit z.B. einem Büroservice oder einer Referententätigkeiten selbständig. Ein weiterer Bereich ist der Einzelhandel.
- Bei Frauen ist ein höherer Anteil von Nebenerwerbsgründungen festzustellen.
- Sie unterstützen sich gegenseitig und vermitteln sich Aufträge.
- Sie erkennen schneller den Nutzen von Kooperationen und Netzwerken.
- Sie sind noch vorsichtiger beim Einsatz von vorhandenem Kapital. Ein Darlehen wird häufig erst in Anspruch genommen, wenn die ersten Monate der Gründung „erfolgreich“ verlaufen sind, um die Existenz auf breitere Füße zu stellen.

Außerdem sind drei unterschiedliche Frauentypen unter den älteren Existenzgründerinnen zu finden:

1. Die „typische Hausfrau“, die durch veränderte Lebensumstände einer bezahlten Beschäftigung nachgehen muss und sich beispielsweise selbstständig macht, weil der Partner arbeitslos geworden ist.
Frauen dieses Typs sind eher unsicher und kommen häufig mit dem Ehemann in die Beratung; allerdings zeichnen sie sich durch Wissbegierigkeit und eine hohe Lernbereitschaft aus.
2. Frauen mit längerer Berufserfahrung, die arbeitslos geworden oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind oder aus anderen sozialen Gründen (z.B. Mobbing) ihrem bisherigen Berufsleben den Rücken kehren (möchten).
Frauen dieses Typs setzen ihre Gründungsidee häufig tatsächlich um und schaffen es, ihre Existenz zu sichern.
3. Frauen, die zur Gruppe der „Selbstverwirklicherinnen“ oder „Ideenverwirklicherinnen“ gehören.
Sie kommen zunehmend häufiger in die Einzelberatung. Frauen dieses Typs kündigen beispielsweise ihren gut bezahlten Job, um endlich eigene Ideen umzusetzen, ihre eigene Chefin zu sein und ihre Zeit selbst einteilen zu können, oder sie kommen aus finanziell gesicherten Familienverhältnissen. Bei den letztgenannten Frauen steht im Hintergrund oftmals der gute Verdienst des Partners, so dass die Gründerinnen Zeit haben, ihre Existenz gründlich aufzubauen. Manchmal wird die Existenzgründung dieser Frauen durch den Mann sogar aus steuerlichen Gründen forciert.

²⁰ Zu Besonderheiten von Gründerinnen insgesamt siehe z.B. Lauxen-Ulbricht/ Leicht (2005).

4.2 Gründungsmotive

Für die Einschätzung der Gründungsursachen und des Gründungserfolgs sind die Motivlagen älterer Gründungswilliger und Gründungspersonen von Interesse. Die unterschiedlichen Motive, in einem höheren Lebensalter noch eine berufliche Selbstständigkeit einzugehen, lassen sich auf Grundlage der Beobachtungen der Befragten anhand der drei oben dargestellten Typen darlegen.²¹ Im Folgenden fassen wir die Aussagen der Befragten hinsichtlich der Gründungsmotive zusammen.

1. Primär geht es den meisten älteren Gründerinnen und Gründern darum, aus verschiedensten Ursachen durch die Gründung ihre Existenz zu sichern. Diese Gründungspersonen nennen wir deshalb die **Existenzsicherer** oder **Notgründerinnen** und **Notgründer**. Im Detail werden von den befragten Fachleuten folgende Motivlagen für den Weg in die Selbstständigkeit benannt:
 - Die berufliche Gründung ist ein Ausweg aus der Arbeitslosigkeit bzw. der drohenden Erwerbslosigkeit und gerade die Älteren finden im Gegensatz zu den Jüngeren keine neue Stelle.
 - Die meisten müssen (nicht zuletzt als frühere Alleinverdiener) den Lebensunterhalt der Familie sichern und möchten ihren erarbeiteten Lebensstandard erhalten.
 - Darüber hinaus stehen sie unter dem Druck demnächst nur noch ALG II zu beziehen und sozial abzustiegen.
 - Nach 20 bis 30 Jahren abhängiger Beschäftigung benötigen sie eine Aufgabe, brauchen Anerkennung oder wollen nach längerer Arbeitslosigkeit wieder einen Rhythmus finden und benötigen hierzu eine Tätigkeit.
 - Ferner streben sie danach, die Zeit bis zu einer neuen bezahlten Beschäftigung sinnvoll zu nutzen oder sehen in der Selbstständigkeit eine Überbrückung bis zur Rente.
 - Frauen stehen oft unter dem Druck, nach Hausfrauentätigkeit und Mutterschaft, den Lebensunterhalt mit zu sichern, wenn der Partner arbeitslos geworden ist.

Bei diesen Gründungsmotiven handelt es sich damit um „Push-Faktoren“, die die älteren Gründungspersonen geradezu in die Existenzgründung zu „drängen“ scheinen.²² Das Herausfallen aus dem 1. Arbeitsmarkt soll entweder vermieden oder beendet werden. Insbesondere für Personen, die mit dem Existenzgründungszuschuss gegründet haben, gilt, dass die wesentliche Ursache für eine neue Selbstständigkeit der Ausweg aus der Arbeitslosigkeit ist. Und: „Dieser Beweggrund gewinnt mit zunehmendem Alter, der Dauer der Arbeitslosigkeit und abnehmendem Bildungsniveau an Bedeutung.“ (BA 2005:26).

²¹ Für weitergehende Studien empfiehlt es sich, die Gründungspersonen selbst nach ihren Beweggründen zu fragen, um eine abgesicherte und differenzierte Typologie zu bestätigen.

²² Zu Beweggründen für die Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit und der Unterscheidung von Pull- und Push-Faktoren siehe Noll/ Wießner (2006).

In diese Gruppe fallen auch die so genannten „Pseudo-Gründer“, die ein Förderinstrument zur Existenzgründung als Überbrückung der Zeit bis zum Renteneintritt benutzen (vgl. Forschungsverbund IAB et. al 2005:289).

2. Die Möglichkeit der **Ideenverwirklichung** und gleich stark des **Strebens nach Unabhängigkeit** sind weitere wichtige Motive aus Sicht von Altersgründerinnen und -gründern. Für diese Gruppe lassen sich folgende einzelne Motivlagen festhalten:

- Sie wollen einfach noch einmal „etwas ganz anderes in ihren Leben machen“, häufig in einem Bereich, einer Branche tätig sein, in der sie vorher noch nicht tätig waren. Die oben genannte Untersuchung von G.I.B. und IfM aus dem Jahre 2004 bestätigt zwar, dass „rund die Hälfte aller Befragten in ihrer (potenziellen) Gründungsbranche zuvor auch abhängig beschäftigt war“ (G.I.B./ IFM 2004:15), im Umkehrschluss bedeutet dies allerdings auch, dass damit ca. 50% branchenfremd war.
- Sie möchten „endlich ihre Ideen verwirklichen“ oder „sich selbst verwirklichen“.
- Sie streben dahin „ihr eigener Herr/ Chef zu sein“ und damit mehr Freiheiten zu haben und wirtschaftlich unabhängig(er) zu sein. Obwohl davon auszugehen ist, dass auch abhängig Beschäftigte heute nicht mehr nur auf Anweisung, sondern eigenverantwortlich zu arbeiten haben, ist ein zentrales Motiv dieses Gründungstyps, dass er den Hierarchien in einem Unternehmen entgehen will.
- Manche Expertinnen erwähnen zusätzlich, dass diese Gründungswilligen oftmals durch die Gründung ihr „über Jahre entwickeltes Know-how endlich umsetzen“ können.
- Weibliche Gründungspersonen möchten sich insbesondere nach der Familienphase „selbst verwirklichen“.

Die Beweggründe dieser Gruppe gehören im Gegensatz zum 1. Typus zu den so genannten „Pull-Faktoren“. Diese Gründungspersonen werden weniger in die Existenzgründung „gedrängt“ als dass es sie dort „hinzieht“. Der Drang zur Autonomie und der Wunsch nach „Selbstverwirklichung“ ist für BA-geförderte Existenzgründerinnen und -gründer auch unabhängig vom Alter ein gewichtiger Beweggrund. Insgesamt betrachtet strebt dieser Typus danach, seine Lebenszufriedenheit subjektiv zu erhöhen.

3. Für die Gruppe der **High-Potential-Gründer/innen** lassen sich folgende unterschiedliche Motive feststellen:

- Primär haben sie eine eigene Gründungsidee, die sie umsetzen möchten.
- Ferner möchten sie nicht mehr Arbeitnehmer/in, sondern „ihr eigener Chef sein“ und „für sich“ arbeiten (siehe oben).
- Sie sind oftmals der Meinung, dass sie berufliche Aufgaben „besser erledigen können als der frühere Vorgesetzte“.

- Oftmals sind sie mit ihrer beruflichen Tätigkeit im allgemeinen unzufrieden, teilweise beruht diese Unzufriedenheit auf Reorganisationsprozesse im Unternehmen.
- Insgesamt ist das Bedürfnis nach Autonomie vor allem bezüglich der Arbeitszeiten groß.
- Oftmals wird ein höherer Verdienst als ein weiteres Motiv genannt.
- Ein anderes Motiv betrifft die Sorge um das Unternehmen bei dem man angestellt war: Vereinzelt will man das „alte“ Unternehmen übernehmen bzw. „das alte Unternehmen retten.“
- Speziell für die weiblichen Gründungspersonen führen einige Befragte an, dass diese dem „Mobbing“ im bisherigen Betrieb entkommen wollen.

Insgesamt betrachtet steht bei diesem Typus weniger das Erreichen individueller Einkommensziele im Vordergrund, sondern die Realisierung nicht-wirtschaftlicher Selbstständigkeitsmotive (in Abgrenzung zu den Notgründerinnen und Notgründern) und damit auch die Erhöhung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit.

4.3 Gründungsformen – Gründungswege

Eine Ausgangsbeobachtung dieser Untersuchung lautete, dass die häufigste Gründungsform der Zielgruppe „ältere Gründerinnen und Gründer“ am ehesten der Form einer „Solo-Selbstständigkeit“ entspricht. Es war keine Überraschung, dass dem alle befragten Personen zustimmen. Auch der *Gründungsboom* mit Einführung des Existenzgründungszuschuss im Jahre 2003, der den Anstieg der Alleingründungen im Auge hatte, lässt diesen Rückschluss zu.

Zu den eher typischen Gründungsformen der über 50-jährigen, die als „Einzelunternehmer“ eine selbstständige Existenz wagen, bemerkten die Befragten bezüglich der weiteren Unterscheidung von Einzel- und Teamgründungen fast übereinstimmend Folgendes:

Erstens zu den Einzelgründungen:

- Ältere Existenzgründer/innen sind überwiegend „Einzelkämpfer/innen“ und gründen daher überwiegend ein Einzelunternehmen. Eventuell zusammen mit dem (Ehe)Partner bzw. der Familien als sicherndes Netz im Hintergrund.
- Einzelgründerinnen und -gründer, die aus wirtschaftlichen Gründen und mangels anderer Beschäftigungsaussichten gründen, beschäftigen nur sehr selten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn sie Beschäftigte haben, dann handelt es sich dabei am ehesten um 400-Euro-Kräfte.
- Selbstverwirklichungsgründungen und High-Potentials schaffen mit höherer Wahrscheinlichkeit Arbeitsplätze.

- Die Variante der beruflichen Einzel-Selbstständigkeit als Freiberuflerin oder Freiberufler nimmt zu, oft auch in nicht geregelten Berufen.

Zweitens zu den Teamgründungen:

- Die Gründung einer GbR-Gesellschaft bürgerlichen Rechts kommt manchmal vor und erfolgt dann oft zusammen mit Familienangehörigen oder Freunden.
- Je nach Gründungsgrund, z.B. als Rettung der von Insolvenz bedrohten Arbeitgeberfirma, wird die Gründung auch mit (früheren) Kollegen im Rahmen von „Management Buy-Out“ abgewickelt.
- GmbH-Gründungen gibt es nur vereinzelt.
- Kooperationen und Netzwerkbildungen lassen sich am ehesten im handwerklichen Bereich finden und bei Frauen. Meistens sind dies aber Zufallskooperationen, ohne dass eine Strategie dahinter stand.

Abb.2: Überblick Gründungsformen

		Gründungsform
Einzelgründung	ein einzelner Gründer	Existenzgründungszuschuss: „Ich-AG“
		Einzelkaufmann
		Kleingewerbetreibende
Teamgründung	Kooperation aus:	
	- Gründerinnen und Gründer (mit Familienangehörigen)	GbR
	- Gründerinnen mit Gründer (ehem. Kollegen)	GbR
	-Gründer/in und Unternehmer	andere Personen- und Kapitalgesellschaften (GmbH etc.)

4.4 Gründungskapital

Wie bereits ausgeführt, sind viele Existenzgründungen im Alter so genannte Notgründungen: Aufgrund von (drohender) Arbeitslosigkeit und Leistungskürzungen „drängt“ es die Notgründerinnen und Notgründer in die Selbstständigkeit, um ihren Lebensunterhalt und/oder den erreichten Lebensstandard zu sichern. In der Regel handelt es sich dann um Mikrogründungen mit einem eher geringen Kapitalbedarf von 3.000 bis 10.000 €; in Ausnahmefällen bis zu 30.000 €.

Beim Einsatz von vorhandenem Eigenkapital in Form des so genannten „Notgroschens“, der Lebensversicherung (Altersvorsorge) oder der Abfindung sowie Grundstück/Haus oder Eigentumswohnung sind Ältere sehr zurückhaltend und vorsichtig. Im Falle eines Misserfolgs würde kaum Zeit für eine Wiederbeschaffung bleiben. Zudem soll ein bereits eher „kleines“ Vermögen vermehrt werden. Erst das Erkennen einer Finanzierungsnotwendigkeit setzt Kapital frei. Um aber nicht zuviel

des eigenen Vermögens aufs Spiel zu setzen, wird in aller Regel versucht, möglichst geringe Kosten zu verursachen. Das eigene Grundstück oder Haus/ Eigentumswohnung werden meist gar nicht als Sicherheit eingesetzt.

Doch wird das Startkapital der Gründungspersonen in der Gruppe der Existenzsicherer überwiegend aus eigenen Mitteln bereitgestellt, z.B. eben doch durch den ersparten Notgroschen oder die erhaltene Abfindung. Auch Verwandte oder Freunde sind zum Teil Kapitalgeber, indem sie Mittel zur Verfügung stellen (eher bei Verwandten) oder Geldsummen leihen. In den häufigsten Fällen wird das Startkapital nicht durch einen Kredit von einer Bank gedeckt. Dies hat unterschiedliche Gründe:

- Die Bank wird ein anderer Partner, wenn nach Krediten für eine Existenzgründung gefragt wird. Diesen Wandel, die veränderte Betrachtung der eigenen Person durch die Bank, können Ältere häufig nicht verstehen. Schließlich kennen sie ihre Bank als Arbeitnehmer/in über lange Jahre, hatten nie Probleme und sollen nun Erklärungen für ihr Vorhaben abgeben.
- Banken verhalten sich zum Teil bei Existenzgründungen von Älteren bei der Vergabe von Krediten zurückhaltend, obwohl nach Aussage einer Bank erst Kredite mit über 55jährigen aufgrund des verbleibenden Finanzierungszeitraums als kritisch betrachtet werden.
- Banken verlangen in den meisten Fällen Sicherheiten, die zwar in Form von Grundstücken oder einer Eigentumswohnung vorhanden wären, aber von Älteren ungern eingesetzt werden.
- Ältere kennen sich mit den Möglichkeiten von öffentlichen Fördermitteln nicht aus und werden von den Finanzberatern der Banken hierauf auch seltener aufmerksam gemacht.

Die *Ideenverwirklichungstypen* und die *High-Potential-Gründerinnen und -gründer*

- verfügen in der Regel über ein relativ hohes Eigenkapital und wollen dies auch einsetzen,
- kennen sich zudem eher mit öffentlichen Fördermöglichkeiten aus und
- haben sich mit weiteren Finanzierungsmöglichkeiten (Venture Capital) vertraut gemacht, weil der Kapitalbedarf in einigen Fällen sogar die Summe von 30.000 € um ein Vielfaches überschreitet.

Aber auch diese beiden Gruppen gehen mit ihrem Eigenkapital sehr vorsichtig um, denn was bisher als (Alters-)Absicherung galt, wird durch die Investition in ein Unternehmen zum Risikokapital.

Der Zeitfaktor spielt bei Älteren beim Einsatz von Eigenkapital eine größere Rolle als bei Jüngeren, denn es bestehen geringe Chancen, Finanzierungsfehlentscheidungen zu korrigieren und/oder verlorenes Vermögen (wieder) aufzubauen. Auf den Zeitfaktor ist auch zurück zu führen, dass Ältere eher Wert auf Sondertilgungsrechte bei Krediten legen, wohingegen Jüngeren günstige Zinsen wichtig sind.

5. Determinanten des Gründungserfolgs

Auf der Grundlage der aktuellen Gründungsliteratur, insbesondere empirischer Untersuchungen zu Unternehmensgründungen in Deutschland und den ExpertInnen-interviews, fassen wir im Folgenden und in der unten dargestellten Graphik die Determinanten des Gründungserfolgs *unabhängig* vom Alter der Gründungsperson zusammen.

Was genau ist als Gründungserfolg zu verstehen? *Erfolg* meint bei älteren Gründungspersonen, die vor allem aus der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit heraus gründen, in der Regel das höhere verfügbare Einkommen als vor der Gründung und weniger der „persönliche“ Erfolg der Gründungsperson. Wie eingangs angemerkt, kann es bei der Betrachtung älterer ExistenzgründerInnen nicht nur um deren positiven Beitrag zur Gesamtwirtschaft gehen. Die Definition des Gründungserfolgs wird - im Sinne der Aktivierung von langzeitarbeitslosen Existenzsicherern - abgeleitet aus den individuellen Motivlagen der Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer.²³

Der Gründungserfolg älterer Personen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen und damit vorwiegend „Push-Faktoren“ unterliegen, misst sich bereits

1. an der konkreten Konzeption, Ausführungsplanung und Durchführung einer (wirtschaftlich) selbstständigen Existenz, d.h. der tatsächlichen Durchführung einer Existenzgründung als alternative Arbeitsbeschaffung und
2. am absoluten und/ oder relativem Einkommen im Vergleich zu Lohn- oder Gehaltersatzleistungen.

Eine Operationalisierung des Begriffs „Gründungserfolg“, der sich auf „Unternehmensgröße“ oder „Größenentwicklung“ gemessen an der Anzahl der Beschäftigten misst, ist für die Altersgründer/in als „neue“ Selbstständige nicht opportun. Gerade für die neuen Selbstständigen über 50 Jahren gilt doch, dass „nicht jeder Abbruch (...) eine Pleite“ ist. Die alleinige Konzentration auf betriebswirtschaftliche bzw. unternehmensspezifische Erfolgsmerkmale wäre also irreführend. Denn tatsächlich ist es doch eher so, dass der einmal eingeschlagene Weg in die (neue) Selbstständigkeit gerade bei den Älteren wieder in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führen kann. D.h. die Einzelselbstständigkeit wird eingegangen nicht als primäres Lebensziel, sondern sie wird auch zugunsten eines neuen Beschäftigungsverhältnisses durchaus wieder beendet. Im Sinne der Leitlinien des europäischen Arbeitsmarktes trägt der Einstieg in die (neue) Selbstständigkeit zum Erhalt oder sogar Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit bei.

Für den oder die „SelbstverwirklicherIn“ misst sich der Gründungserfolg zusätzlich

1. an der subjektiv empfundenen Erreichung von Unabhängigkeit, Macht und Selbstverwirklichung sowie
2. an seiner Arbeits-, Lebens- und Gründungszufriedenheit.

Betrachtet man Unternehmensgründungen insgesamt, so ist zu beobachten, dass der Erfolg einer Gründung nicht nur von den persönlichen oder individuellen Voraussetzungen und Merkmalen der Gründungsperson abhängt. Auch die strukturellen und

²³ Methodische Probleme bei der Operationalisierung und Messung des (einzelwirtschaftlichen) Gründungserfolgs gehen über diesen Auftrag hinaus. Zu einer kritischen Diskussion siehe Schulte (2004).

regionalen Rahmenbedingungen beeinflussen die Überlebenschancen eines Unternehmens. So nennt Sternberg (2005:175,179) die Entscheidung für oder gegen eine Unternehmensgründung auch ein „regional event“, d.h. das regionale und lokale Umfeld hat ebenfalls einen Einfluss auf die Gründungsentscheidung des Einzelnen. Insbesondere am Beispiel der Emscher-Lippe Region lässt sich diese Einflussgröße gut darstellen (siehe 4.2).

Daneben haben nach übereinstimmender Meinung in der Literatur und der befragten ExpertInnen vor allem die Geschäftsidee und das Unternehmenskonzept mit Businessplan die ausschlaggebende Bedeutung für den Erfolg eines neu gegründeten Unternehmens; dieses Faktorenbündel fassen wir unter „Unternehmensspezifische Faktoren“ zusammen.

Neben all diesen Faktoren ist eine zentrale nicht zu vernachlässigende Größe, die mikro- und makrokulturellen Bedingungen der „Kultur der Selbstständigkeit“ bzw. ihr Entwicklungsstadium in Deutschland im Allgemeinen und in einer alt-industrialisierten Region wie dem nördlichen Ruhrgebiet im Besonderen.

Diese Faktorenbündel determinieren zunächst nur die Entscheidung für die tatsächliche Durchführung einer Gründung; darüber hinaus müsste auch der „Zeitraum *nach* der formalen Gründung explizit“ (Schulte 2004:203) berücksichtigt werden. In folgender Graphik sind die vier Faktorenbündel zusammengefasst:

Abb.: 3
Erfolgsdeterminanten einer Neugründung unabhängig vom Alter der Gründungsperson



Erläuterung: Die grau unterlegten Aspekte markieren spezifische Risikofaktoren für ältere Gründungspersonen in der Region Emscher-Lippe

Die derzeitige Datenlage zur Erfolgsquote Älterer allein gemessen an der tatsächlichen Durchführung einer Unternehmensgründung scheint sehr dürftig zu sein. Zu Erfolg oder Misserfolg der Gründungen älterer Personen – wie auch immer Erfolg gemessen wird – konnten die Befragten keine Aussagen machen. Nur eine Expertin konnte überhaupt eine konkrete Aussage zur Erfolgsquote ihrer Beratungskunden/innen machen: „Insgesamt 75 % der Teilnehmer/innen machen sich selbstständig, bisher mit einer 1-prozentigen Insolvenzquote.“ Allerdings wissen wir damit nicht viel mehr über die Erfolgsquote Älterer.

Auch die weiteren Experten/innen und selbst die befragten Kundenberater der Banken konnten diesbezüglich keine Auskunft erteilen, da eine Erfassung des Gründungserfolgs nicht nach Alter, sondern nur nach Risikoklassen vorgenommen werde; eine Auswertung nach Alter war nicht möglich. Einer Einschätzung zufolge gibt es „eine sehr geringe Ausfallquote bei älteren Existenzgründern“.

Im Folgenden stellen wir die Einflussfaktoren, die zum Erfolg einer Neugründung beitragen, im Einzelnen dar und untersuchen sie darauf, inwiefern sie für die Älteren von besonderem Belang sind.

5.1 Individuelle Merkmale der Gründungsperson

Der Erfolg eines neu gegründeten Unternehmens oder eines Starts in die Selbstständigkeit hängt nicht nur von den individuellen Voraussetzungen und Merkmalen der Gründungspersonen ab. Der Fokus auf das Merkmal des Alters in diesen Ausführungen lässt dies vielleicht vermuten. Doch die aktuelle Literatur zu Unternehmensgründungen, Selbstständigkeit, Ich-AG oder Entrepreneurship lehrt uns eines besseren: Individuelle Merkmale lassen zwar durchaus einen Zusammenhang zum Erfolg (als Überlebenswahrscheinlichkeit) vermuten, allerdings lassen sich diese nicht durch individuelle Merkmale wie „Alter“ erklären oder darauf reduzieren. Wenn überhaupt, dann spielen eher qualitative persönliche Merkmale wie „Unternehmerpersönlichkeit“ eine entscheidende Rolle.

Auch die uns bekannten Studien, in denen die Erfolgsdeterminanten von Gründungen untersucht wurden, weisen keinerlei statistischen Zusammenhang zwischen dem Alter einer Gründungsperson (als isoliertem Merkmal) und ihrem Erfolg oder Misserfolg nach. Allerdings wurde dieser Zusammenhang auch selten untersucht, nicht zuletzt aufgrund der geringen Fallzahlen der so genannten „Altersgründungen“.²⁴ Zu nennen sind hier Wießner (2001) vom IAB sowie mit der Evaluierung der Arbeitsmarktreform nach Hartz die Evaluationskommission. Doch auch bei Letzterem sind die Fallzahlen so niedrig, dass keine repräsentativen Schlüsse gezogen werden können.

Wießner (2001) kann *keinen* Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Alter oder Geschlecht der Gründungsperson nachweisen, weder einen positiven noch einen negativen. Was er allerdings nachweisen kann ist, dass Unternehmen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gegründet werden grundsätzlich keine schlechteren Überlebenschancen besitzen als andere.

Die qualitative Befragung der Expertinnen und Experten bestätigte diese Annahme, nicht zuletzt deshalb, weil ältere Gründerinnen und Gründer über sehr heterogene Voraussetzungen verfügen. Demnach ist es notwendig, sich die individuellen Merkmalsausprägungen und persönliche Kompetenzen von älteren Gründungspersonen genauer anzuschauen.

Von großer Bedeutung ist offenbar, dass die Gründungswilligen, die unter dem Stichwort „Unternehmerkompetenz“ geforderten Profile mitbringen. Dabei wird immer wieder das betriebswirtschaftliche Know-How der gründungswilligen Personen in den

²⁴ Zu bedenken ist ferner, dass die Fallzahlen noch geringer würden, isolierte man den Typus A, die Notgründerinnen und Notgründer.

Vordergrund gerückt²⁵, wobei dies im engeren Sinne kein Personenmerkmal darstellt. Betriebswirtschaftliches Know-How ist angeeignetes bzw. Erfahrungswissen, ebenso wie die von den Gesprächspartner/innen immer wieder genannten „verwertbaren beruflichen Kenntnisse“ im Sinne von Fach- und Methodenkompetenzen. Ein wichtiges Personenmerkmal im Sinne der „Unternehmer/innenkompetenz“ ist die Fähigkeit, seine Arbeit eigenständig zu planen, unterschiedliche Aufgaben zu bewältigen und seine eigenen Ressourcen sowie andere Personen (Mitarbeitende) zu koordinieren. Hinzu kommt, dass „Alleinunternehmer“ auch „alleinverantwortlich“ für ihr Unternehmen handeln müssen, d.h., dass der/die Unternehmer/in „Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten haben“ sollte. Diese Eigenschaft wird in der Literatur als „internale Kontrollüberzeugung“ bezeichnet.²⁶ Personen mit einer solchen Eigenschaft gehen davon aus, dass sie durch ihre eignen Aktivitäten die Resultate beeinflussen können. Für unseren Zusammenhang nennt Utsch (a.a.O.:133ff) noch eine weitere zentrale Eigenschaft: Leistungsmotivation. Leistungsmotivation ist ein Merkmal, das für eine Unternehmerpersönlichkeit „typisch“ erscheint. Schon Klandt (1990) hat in empirischen Studien zeigen können, dass es eine positive Korrelation zwischen dem Leistungsmotiv und der Intensität von Gründungsaktivitäten gibt. Neu gegründete Unternehmen von Personen mit hoher Leistungsmotivation haben eine höhere Wahrscheinlichkeit zu überdauern.

Koch/ Kuhn (2000:9) weisen darauf hin, dass die Frage nach den konkreten individuellen Eigenschaften als Erfolgsbedingungen eines neugegründeten Unternehmens „jenseits von Einzelfallanalysen (...) nur sehr allgemein beantwortet“ werden kann. Neben einer realistischen „*Risikoneigung*“ als zentralen Faktor, würden empirische Studien auch belegen, dass erfolgreiche Gründerunternehmer „ein starkes Streben nach Autonomie und Dominanz ausweisen“. Inwiefern Ältere, die jahrzehntelang abhängig beschäftigt waren, zudem über keine oder kaum Führungserfahrung verfügen, das Bedürfnis nach Dominanz haben, wäre eine Anschlussuntersuchung wert.

Ein weiteres Merkmal ist von den Interviewpartnerinnen und -partnern genannt worden: gesundheitliche Stabilität. Wahrscheinlich vor dem Hintergrund der fokussierten Befragung zur Gruppe der „Älteren“ wurde dieses Merkmal häufiger genannt als andere Merkmale. In empirischen Studien zum Zusammenhang von Gründungserfolg oder -wahrscheinlichkeit spielt dieses Merkmal im Prinzip keine Rolle. Ein Merkmal also, von dem man ausgeht, dass es gegeben ist.

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass das Merkmal „biologisches Alter“ oder „Lebensalter“ isoliert betrachtet *nicht* als einzelner Indikator zur Erfolgsmessung einer Unternehmensgründung herhalten kann.

²⁵ Nicht zuletzt deshalb wirbt das Deutsche Handwerk für seinen Meisterbrief. Der Teil III der Meisterprüfung ist der betriebswirtschaftliche Teil. Handwerksbetriebe ohne Meister sind statistisch öfter „pleite“.

²⁶ Wir beziehen uns hier auf Andreas Utsch (2004), der in seiner Dissertation den Zusammenhang zwischen Personenmerkmalen und Unternehmenserfolg untersucht hat.

4.1.1 Besondere Merkmale Älterer

Wenn also das biologische Alter keine signifikante Einflussgröße für den Erfolg einer selbstständigen Tätigkeit darstellt, fragt man sich, welche anderen Merkmale bzw. welche Merkmalskombination(en) zusammen mit dem Merkmal „Alter“ als Prädiktoren für den Erfolg einer selbstständigen Tätigkeit in den Blick genommen werden können. Über welche besonderen Attribute verfügen ältere Gründungspersonen? Nicht ohne Überraschung kann konstatiert werden, dass ältere Gründerinnen und Gründer über sehr heterogene Voraussetzungen sowohl auf der Ebene der Persönlichkeitsmerkmale als auch ihrer Fach- und Methodenkompetenzen verfügen. Die befragten Expertinnen und Experten bestätigen, dass sie in den unterschiedlichsten Branchen, Arbeitsbereichen und Berufen Erfahrungen gesammelt haben. Beispielsweise waren sie als Facharbeiter, EDV-Fachleute, Handwerker, Angestellte im Marketingbereich und auch als Manager, Ingenieure sowie als kaufmännische Angestellte tätig.

Zusätzlich gründen nach Beobachtung der Befragten mittlerweile verstärkt Berufsrückkehrerinnen, „Hausfrauen“ sowie auch Un- und Angelernte über 50 Jahren. Nicht zuletzt aufgrund ihrer unterschiedlichen Berufsbiographien sowie unterschiedlicher schulischer und beruflicher Vorqualifikationen zeichnen sie sich auch durch unterschiedliche fachliche Kompetenzen aus. In der Zusammenschau sehen die Beobachtungen und Einschätzungen der Befragten folgendermaßen aus:

Merkmale Älterer, die für eine Selbstständigkeit eher **vorteilhaft** sind:

- lange Berufserfahrung (Berufspraxis),
- große Lebenserfahrung, großer Erfahrungsschatz
- Branchenkenntnisse und Kontakte,
- soziale Kompetenzen und eine gewisse Gelassenheit,
- häufig hohe Eigeninitiative und ein kritischer Blick.

In der Beratung zeigt sich dann, dass sie

- nach *gezielter* Beratung suchen und gezielte Fragen stellen,
- kritische „hinterfragen“, d.h. sie sind seltener „blauäugig“, eher vorsichtig, risikobewusst,
- gezielt nach Kontakten suchen
- sich eine längere Vorbereitungszeit gönnen und
- „Wenn das Konzept steht, sind sie konsequenter in der Umsetzung.“

Zusätzlich verfügen Einige aber auch über

- hohe fachliche Qualifikationen und eine hohe schulische Vorbildung sowie
- ausreichendes Eigenkapital.

Merkmale Älterer, die für eine Selbstständigkeit eher **nachteilig** sein könnten:

- das Fehlen unternehmerischer, gründungsrelevanter Kenntnisse (Betriebswirtschaft, Marketing),
- das Fehlen unternehmerischen Denkens,
- das Fehlen rhetorischer Kompetenzen sowie
- eine schlechte Selbstdarstellung/ Vermarktung und
- Probleme in der Konzepterstellung und Unkenntnisse der Markttrends.

Darüber hinaus

- scheuen sie oft das Risiko in Bezug auf ihr Kapital,
- sind sie wenig innovativ bis „innovationsresistent“,
- weisen eine geringere Flexibilität auf, sind eher klassisch defensiv,
- sind teilweise nicht ausreichend belastbar (physisch und psychisch) und
- manchmal zu vorsichtig und zu langsam.

Manche haben schlichtweg

- keinen Zugang zu modernen Kommunikationsmedien.

Diese Sammlung beruht auf den Erfahrungen und Beobachtungen der Interviewten und ist als eine explorative Aufstellung zu betrachten. Die einzelnen Beobachtungen können erste Hinweise darauf geben, bestimmte Merkmale Älterer und deren Zusammenhänge näher zu untersuchen und auf einen verlässlichen Zusammenhang hin zu überprüfen. Ältere Gründungspersonen könnten beispielsweise auf dieser Grundlage ausgewählt und über einen längeren Zeitraum beobachtet bzw. befragt werden. Insgesamt handelt es sich um eine sehr subjektive Beschreibung, die keinen repräsentativen Charakter hat.

Und: Die Auflistung der besonderen Kennzeichen beschreibt eine Gruppe, die aufgrund ihres Merkmals „Lebensalter“ zusammengefasst wurde. Sicherlich variiert die Liste der förderlichen und eher negativen Faktoren nach dem Gründungstyp. Was mit dieser Darstellung verdeutlicht werden kann, ist die Heterogenität der über 50-jährigen Gründungswilligen sowie ihre Wahrnehmung in der Beratungsszene.

5.2 Umweltbedingungen

Bei den Umweltbedingungen unterscheiden wir Rahmenbedingungen, die als „regionale“ Rahmenbedingungen betrachtet werden können und damit das Gründungsklima in einer Region beeinflussen, im Weiteren das mikrosoziale Umfeld der Gründungsperson sowie die gründungsspezifische Infrastruktur.

Regionale Rahmenbedingungen - Gründungsklima.

Bei der Betrachtung der Gründungsaktivitäten Älterer (Langzeitarbeitslose) darf nicht außer Acht gelassen werden, dass das allgemeine Gründungsklima in einer Region einen eigenständigen Einfluss auf die Gründungswahrscheinlichkeit ausübt. In bisherigen Untersuchungen hat sich relativ deutlich gezeigt, dass ein positives Gründungsklima in einer Region oder in einer bestimmten Volkswirtschaft die Entscheidung zu Gunsten einer Unternehmensgründung signifikant begünstigt (vgl. Kirschbaum 1990).

Wie oben bereits dargelegt, durchläuft die Region Emscher-Lippe seit Mitte der 70er Jahre einen enormen wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Als „altindustrielle“²⁷ Region gehörte sie in den 70ern zu den Landesteilen, deren Erwerbstätige nach dem industriellen Aufschwung vom 19. zum 20. Jahrhundert dann zu fast 90 % Lohn und Gehalt erhielten. Eine klassische (typische) Region von sozialpflichtig abhängig Beschäftigten.

²⁷ Das Attribut „alt“-industriell wird in der Literatur mehrheitlich im Sinne von rückläufiger Industrieentwicklung nebst schwacher Wettbewerbsfähigkeit und veralteter Infrastruktur verwandt.

Vor diesem Hintergrund ist es von Interesse, die Gründungsaktivitäten und das Gründungsklima dieser Region im Vergleich zu anderen zu betrachten, um die regionalen Rahmenbedingungen und das Gründungsklima für die Neugründungen von Unternehmen und Ich-AGs durch Ältere einschätzen zu können. So genannte Standortrankings mit dem Fokus auf Gründungen sind dafür geeignet: Das Standort-ranking REM I und II bescheinigt den Gründungsaktivitäten in der Emscher-Lippe-Region im Vergleich mit 9 anderen Raumordnungsregionen, dass sie „auf einem niedrigen Niveau“ liegen (Lückgen/ Oberschachtsieck 2004:47).²⁸ Mit dem NUI (Neue Unternehmerische Initiative)-Regionenranking des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) können auf der Grundlage der Gewerbeanzeigenstatistik die 439 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands seit 1998 verglichen werden.²⁹ In einem Ranking der 54 Kreise und kreisfreien Städte in Nordrhein-Westfalen nach ihrer Gründungsaktivität in den Jahren 1998 bis 2002 liegt Gelsenkirchen mit 4,8 auf Rang 47 (Grotz/ Otto o.J.:8). In der Gesamtbewertung des NUI-Regionenranking belegt die Stadt Gelsenkirchen im Jahre 2004 Platz 335.

Demnach beeinflussen nicht nur personenbezogene Faktoren die Gründungsentscheidung, sondern wie Sternberg (2005:175, 179) es nennt, ist die Entscheidung für oder gegen eine Unternehmensgründung ein „regional event“, was bedeutet, dass das regionale und lokale Umfeld einen Einfluss auf die Gründungsentscheidung hat. Im Folgenden werden wir uns hauptsächlich auf ausgewählte Ergebnisse des REM, die zur Kennzeichnung des Gründungsklimas in der Emscher-Lippe Region beitragen, beziehen.

Eine besondere Rolle bei der Gründungsentscheidung spielen die individuellen Einstellungen und subjektiven Wahrnehmungen, die über die Regionen hinweg unterschiedlich ausgeprägt sind (Bergmann 2004:163; Sternberg 2005:187). Die Region Emscher-Lippe belegte 2001 bei vier untersuchten gründungsbezogenen Einstellungen und Fähigkeiten („Möglichkeiten“, „Angst“, „Fähigkeiten“, „Ansehen“) hintere Plätze (Bergmann 2004:194).

Je positiver eine Person die Chancen für eine Gründung in der näheren Zukunft und in der Region, in der sie lebt, einschätzt, umso größer ist die Neigung, sich selbstständig zu machen. Die individuelle Wahrnehmung, die von den objektiv vorhandenen Chancen abweichen kann, ist hierbei entscheidend (Sternberg 2005:187). In der Emscher-Lippe Region sehen 2003/ 2004 nur 13 % der Befragten gute Chancen für eine Unternehmensgründung (Rang 8), während es 2001 noch 23 % (Rang 5) waren³⁰. Eine Erklärung hierfür könnte die angespannte wirtschaftliche Lage im nördlichen Ruhrgebiet sein – es sind vor allem kaufkraftstarke Regionen, in denen gute unternehmerische Möglichkeiten gesehen werden (Bergmann 2004:195).

Ein bedeutendes Gründungshemmnis ist die Angst vor dem Scheitern, d.h. eine Person mit einer positiven Einschätzung der Gründungschancen wird trotzdem nicht gründen, wenn sie sehr große Angst vor dem Scheitern hat (Sternberg 2005:188; Lückgen/ Oberschachtsieck 2004:22f). In Emscher-Lippe ist diese Angst relativ groß und hat sich im Zeitverlauf 2001 bis 2003 kaum verändert. Auch hier ist zu erwähnen,

²⁸ Vgl. auch Sternberg 2005:185.

²⁹ Zur Beschreibung des Indikators und für den bundesweiten Vergleich im Zeitverlauf siehe IfM:2005; zum Durchschnittswert für das Ruhrgebiet sowie für NRW siehe RVR:2006a.

³⁰ Die Einschätzungen in den jeweiligen Regionen unterscheiden sich erheblich und haben sich in allen Regionen deutlich verschlechtert (Lückgen/ Oberschachtsieck 2004:23f).

dass die Angst des Einzelnen vor dem Scheitern in ärmeren Regionen grundsätzlich stärker ist als in kaufkraftstarken Gebieten (vgl. Bergmann 2004:195).

Die Werte dieser Einstellungsvariablen belegen einen kausalen und statistischen Zusammenhang zur Gründungsaktivität (Sternberg 2005:190). Lückgen/ Oberschachtsieck (2004) sowie Bergmann (2004) postulieren auch einen Zusammenhang zwischen der Gründungsaktivität und der Selbsteinschätzung der Gründungsfähigkeiten. In Emscher-Lippe war 2001 der Anteil der Personen, die angeben, über gründungsbezogene Fähigkeiten und das entsprechende Wissen zu verfügen, im Vergleich der REM-Regionen am geringsten, was durch die fehlende unternehmerische Tradition der Region zu erklären ist (Bergmann 2004:195). Zwar gibt es im Zeitvergleich 2001 und 2003/ 2004 in Emscher-Lippe signifikante Unterschiede beim Anteil der Befragten, die angeben, über ausreichende Gründungsfähigkeiten (Wissen und Erfahrung) zu verfügen³¹. Allerdings könnte der (allgemeine) Anstieg dadurch zustande gekommen sein, dass in der Wahrnehmung der Bevölkerung die Alternative einer Selbstständigkeit gegenüber einer abhängigen Beschäftigung gestiegen ist. Dieses könnte durch die gründungsbezogene Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik beeinflusst worden sein (Lückgen/ Oberschachtsieck 2004:21f).

Kultur der Selbstständigkeit.

Nach Ansicht der Autoren des Regionalen Rankings kann auch das Ansehen von Selbstständigen die Gründungsaktivität beeinflussen. In keiner anderen Region würden Gründerinnen und Gründer ein geringeres Ansehen genießen als in der Region Emscher-Lippe, so Lückgen/ Oberschachtsieck (2004:47).³² Allerdings sind auch in Emscher-Lippe Veränderungen in der Akzeptanz zu beobachten.

Wir haben bereits oben dargelegt, wie sehr sich in den letzten Jahrzehnten die ökonomischen und diskursiven Rahmenbedingungen für Existenzgründungen verändert haben. Auf der ökonomischen Seite sind hier vor allem die Ablösung fordistisch-tayloristischer durch „schlanke“ Produktionskonzepte zu nennen mit der dadurch erzeugten Auslagerung produktionsnaher Dienstleistungen sowie der Siegeszug der I+K-Technologien. Parallel und in Bezug dazu erfolgt auf der diskursiven Seite die Herausbildung einer neuen „Kultur der Selbstständigkeit“, der Neubewertung von unternehmerischem Handeln und Selbstständigkeit in den Medien, der Politik, dem Bildungssystem und dem Alltag. Existenzgründung ist längst nicht mehr ein exotisches Vorhaben, das zu einer anderen Welt (der Welt der Gründer) gehört, an der man als „Normalbürger“ nicht teilhat.

Das gilt auch für das nördliche Ruhrgebiet. Tatsächlich hat sich die Lebenswelt des Ruhrgebiets ja ebenfalls radikal verändert. Vom einstigen von der Montanindustrie beherrschten „Kohlenpott“ ist so gut wie nichts mehr übrig. Die Stahlindustrie hat sich auf ein paar hochmoderne Reste gesundgeschrumpft, das Ende des Bergbaus ist absehbar. Das vom Arbeitermilieu geprägte alte Revier existiert allenfalls noch als selbststilisierender, nostalgischer Bezugspunkt in der Alltagskultur, in Grönemeyers

³¹ Der Anteil stieg von 36,8 % auf 47,5 %. Während der Anteil in allen Regionen gestiegen ist, ist er in Emscher-Lippe am stärksten gestiegen

³² Im REM II wurde gefragt, ob im Bekannten- und Freundeskreis der Interviewten Selbstständige und Unternehmer ein hohes Ansehen genießen. Ein Vergleich zu der Erhebung 2001 ist nicht möglich, da die Fragestellung verändert wurde. Im Jahr 2001 wurde bei der Frage nach dem Ansehen von erfolgreichen Gründern in der Region kein signifikanter Einfluss auf die Gründungsneigung festgestellt (Bergmann 2004:161).

Liedern beispielsweise oder spielt bei Kabarettisten wie Herbert Knebel und seinen Geschichten eine tragende Rolle.

Das kulturelle Gründungsklima in der Region wird von den im Rahmen des Gründungsmonitors befragten Expertinnen und Experten negativ bewertet: Die Bevölkerung sei nicht darauf angewiesen gewesen, ihren Lebensunterhalt durch eine selbstständige Tätigkeit zu verdienen. Somit konnte sich auch keine *Kultur* entwickeln, die im REM unter dem Begriff des Gründungsklimas zusammengefasst wird (vgl. Lückgen/ Oberschachtsieck 2004:43). Dabei spielt die Tatsache eine Rolle, dass die Emscher-Lippe-Region lange Zeit wirtschaftlich sehr erfolgreich war und die Arbeitsplätze in der großindustriellen Montanindustrie gut bezahlt waren, so dass eine Unternehmensgründung als Alternative zur gut bezahlten, abhängigen Beschäftigung für viele keine Option war (ebd.). Trotz der nun hohen Arbeitslosigkeit hat sich noch kein grundlegender Mentalitätswechsel vollzogen. Allerdings wurden Zusammenhänge zwischen dem Anteil der werdenden Gründer und dem kulturellen Gründungsklima (bewertet durch die Experten und Expertinnen) nur in der Emscher-Lippe-Region sowie in Rostock gefunden (Lückgen/ Oberschachtsieck 2004:43).

Marktbedingungen.

Im nördlichen Ruhrgebiet treffen wir zwar auf eine angespannte wirtschaftliche Lage, allerdings scheint die wirtschaftliche Leistungskraft im Ruhrgebiet in den vergangenen 3-5 Jahren im Vergleich zu anderen Landesteilen in NRW wieder etwas angestiegen zu sein. Als ein Indikator für die wirtschaftliche Leistungskraft gilt die Bruttowertschöpfung; sie stieg im gesamten Ruhrgebiet von 2002 bis 2003 um 1,5 %; in Gelsenkirchen konnte ein Zuwachs von 2,6 % beobachtet werden.

Als ein weiterer „Wohlstands- und Kaufkraftindikator“ einer Region gilt das verfügbare Einkommen (RVR, 2005:208): Während im Ruhrgebiet im Jahre 2003 jedem Einwohner 16.321€ zur Verfügung stand, waren es in Städten des nördlichen Ruhrgebiets wie Bottrop 15.981 € und in Gelsenkirchen nur noch 14.519 €. Damit lag das Durchschnittseinkommen der Gelsenkirchener um 3.823 € unter dem Mittel in NRW das bei 18.342 € lag.

Empirische Befunde des Gründungsmonitors untermauern, dass es vor allem kaufkraftstarke Regionen sind, in denen gute unternehmerische Möglichkeiten gesehen werden (vgl. Bergmann 2004:195). Die individuelle Angst vor dem Scheitern (s. o.) ist hier besonders groß. Ungünstige Absatzmärkte für Selbstständige finden sich gerade auch in den Regionen, in denen der Anteil an ALG II-Empfänger/innen bzw. die Vergabe von Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch 2 oder Transferleistungen hoch ist. Dazu gehören ebenfalls Städte aus der Emscher-Lippe Region wie Gelsenkirchen und Recklinghausen.

So lag die SGB II-Quote in Gelsenkirchen im Februar 2007 bei 21,9 % und die Arbeitslosenquote bei 17,9 %. Im Vergleich dazu lag die SGB II-Quote deutschlandweit bei 11,1 %, in Ostdeutschland bei 18,7 %, in Westdeutschland 9,2 % (BA, 2007). Die allgemeinen Marktbedingungen für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit sind damit in Emscher-Lippe nicht besonders günstig. Jedoch müssen diese für die jeweilige Unternehmung im Konkreten durch eine Marktanalyse genau überprüft werden.

Mikrosoziales Umfeld.

Sowohl im Entscheidungsprozess für oder gegen eine Gründung als auch im weiteren Verlauf für den Gründungserfolg spielen „Netzwerke“ unterschiedlichster Art eine bedeutende Rolle. Personenmerkmale wie das oben genannte Dominanzbedürfnis sind zwar für den Unternehmenserfolg wichtig, doch die Wahrscheinlichkeit, dass ein Einzelner (erfolgreich) gründet, wird vor allem auch durch soziale Faktoren beeinflusst: Ein potentieller Gründer wird in seiner Entscheidung und seinem Erfolg vom mikrosozialen Umfeld geprägt. Die Art und Weise, wie ein Gründungswilliger in sein soziales Umfeld integriert ist, beeinflusst seine Aktivitäten und seine Zugänge. Das so genannte „Sozialkapital“ in Form sozialer Netzwerke wird in der Gründungsliteratur zunehmend als wichtig erachtet. Engere Bindungen und eine gewisse Vertrautheit zu und in ihrer Umgebung unterstützen den Gründungsprozess vor Ort. Dabei spielen einerseits das engere Netz der Familie und Freunde eine Rolle, andererseits aber auch das weitere soziale Netz von Bekannten, Kolleginnen und Kollegen etc..

Die sozialen Netzwerke können nicht nur im konkreten Fall der Realisierung einer selbstständigen Tätigkeit unterstützend wirken, sondern auch im Sinne einer Vorbildfunktion zur Entscheidung für eine selbstständige Tätigkeit beitragen.

Die fehlende unternehmerische Tradition in Emscher-Lippe führte wohl dazu, dass es nur wenige unternehmerische Vorbilder gibt: Im Jahre 2001 war der Anteil der Personen, die jemanden kennen, der in den letzten zwei Jahren ein Unternehmen gegründet hat, im Vergleich zu anderen untersuchten Regionen in Deutschland in dieser Region am geringsten. Dieser Faktor beeinflusst nach den empirischen Befunden jedoch signifikant den erstmaligen oder erneuten Schritt in die Selbstständigkeit (vgl. Bergmann 2004:195).

Nicht nur das gesellschaftliche Bild des Unternehmers oder das Vorbild der Selbstständigen im Bekannten- und Freundeskreis ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg einer selbstständigen Tätigkeit. Wichtig ist ebenso, dass der Gründungswillige über gute, d.h. ausbaufähige Kontakte verfügt bzw. Zugang zu Kontakten hat oder diese leicht herstellen kann.

Gründungsinfrastruktur.

Neben den unternehmerischen Vorbildern im näheren sozialen Umfeld eines Erwerbsfähigen, zählen – sofern der Schritt in die Selbstständigkeit eine berufliche Option darstellen könnte – eine gute Gründungsinfrastruktur zu den wichtigsten Einflussfaktoren im erfolgreichen Gründungsprozess. Nicht nur Selbstständige im Familien- und Bekanntenkreis können möglichen Gründerinnen und Gründern eine selbstständige Tätigkeit schmackhaft machen. Auch eine qualifizierte Beratung bis hin zum begleitenden Coaching trägt zur Gründung bei. Zum einen ist eine passgenaue Gründungsberatung (inklusive Marketingberatung) für den Erfolg einer Gründung wichtig. Erfahrene Berater/innen, aber vor allem auch Praktiker/innen sind entscheidend.

Zur Gründungsinfrastruktur gehören zum anderen aber auch der Zugang zu ausreichendem Startkapital, der Zugang zu Förderzuschüssen und -krediten, bzw. die Beratung und Öffnung zu adäquaten Finanzmitteln.

Beispielsweise zeigt sich nach Fröhling (1990) sehr eindeutig, dass die regionalen Zugangsmöglichkeiten zu Startkapital bzw. deren Wahrnehmung durch potentielle Gründerinnen und Gründer signifikant die Gründungsneigung wie auch den späteren Erfolg beeinflusst.

In der Emscher-Lippe Region existiert – wie in ganz NRW – eine ausgeprägte „Gründungszone“, d.h. viele unterschiedliche Institutionen beraten gründungswillige Personen. Auch wenn die gründungsbezogene Infrastruktur in Emscher-Lippe relativ gut zu sein scheint, hat sie jedoch offenbar einen geringeren Einfluss auf die Gründungsaktivität. Die öffentliche Förderinfrastruktur wird in Emscher-Lippe von den Experten und Expertinnen im Rahmen des REM relativ gut, von den Befragten selbst jedoch relativ schlecht bewertet (Rang 7) (vgl. Lückgen/ Oberschachtsieck 2004: 47). Insgesamt konstatieren die Autoren (ebd.:33), dass zwischen der Einschätzung der Förderinfrastruktur und dem Anteil an „werdenden Gründern“ kein erkennbarer Zusammenhang vorliegt. Dies bestätigt auch die Analyse von Sternberg (2005:193), nach der Emscher-Lippe (als Region mit der zweitniedrigsten Gründungsquote) das positivste Votum erhält bei der Aussage „In meiner Region finden Gründer schnell den richtigen Ansprechpartner bei öffentlichen Beratungsstellen.“

Insgesamt wurde festgestellt, dass die Ausgestaltung der öffentlichen Gründungsförderungsprogramme und der gründungsbezogenen Infrastruktur innerhalb einer Region die Gründungsaktivität beeinflussen *kann* - aber nicht in jedem Fall *muss* (Sternberg 2005:195f.), so dass aufgrund dieser empirischen Befunde kein unmittelbarer Zusammenhang hergestellt werden kann (Bergmann 2004:196).

Ein weiterer Indikator ist die gründungsbezogene Aus- und Weiterbildung, die in Emscher-Lippe von den Experten und Expertinnen im Rahmen des REM II als gut (Rang 2) bewertet wird (Lückgen/ Oberschachtsieck 2004:47)³³. Nach Sternberg (2005:196f.) besteht ein schwacher negativer Zusammenhang zwischen der Aus- und Weiterbildung und der Gründungsaktivität.

Insgesamt bewerten die Experten und Expertinnen des Regionalen Monitoring in Emscher-Lippe die Rahmenbedingungen 2003/2004 schlechter als in 2001, wobei bei den Finanzierungsbedingungen eine positive Entwicklung gesehen wird. Auf dieser Dimension erreicht Emscher-Lippe Rang 5 beim Indexwert (wie in 2001). Nach Sternberg (2005:196f.) ist der Zusammenhang zwischen der Finanzierung und der Gründungsaktivität besonders stark und positiv.

Nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sind weitere Erfolgsbedingungen für eine Neugründung durch Ältere zu nennen:

- Eine gute Beratung, die
 - ruhig längere Zeit in Anspruch nehmen darf,
 - einen Beratungsprozess über die Gründung hinaus einleitet,
 - durch eine Gründungsberatung innerhalb einer festen Gruppe (um voneinander zu lernen) ergänzt wird und
 - von Außen kommt anstatt, dass nur im Verwandten- oder Freundeskreis Informationen eingeholt werden;
- gute Kontakte in die anvisierte Branche und zu Kunden;
- ein gutes soziales Netz sowie
- fehlende Kenntnisse zu erwerben oder - wenn möglich - „einzukaufen“.

³³ Gleichwohl wird von ihnen eine Verschlechterung im Vergleich zu 2001 angegeben (ebd.).

Nach Aussage der befragten Expertinnen und Experten gehört zu den guten Bedingungen einer erfolgreichen Gründung durch ältere Personen - für den Fall, dass ein tatsächlicher Gründungswunsch vorliegt -, nicht nur die fundierte Beratung, sondern auch das Schließen von vorhandenen Wissenslücken, ein gutes Durchhaltevermögen sowie nicht zuletzt, dass die Gründungspersonen an ihrer Selbstdarstellung arbeiten müssen.

5.3 Unternehmensspezifische Faktoren

Gründungsidee und Geschäftsplan.

Untersuchungen zum Gründungserfolg gehen einstimmig davon aus, dass die zentrale Einflussgröße für das Überleben eines neu gegründeten Unternehmens, die „gute Geschäftsidee“ des Gründenden ist. Stellvertretend sei hier Koch/ Kühn (2000:14) zitiert:

„Während ein systematisches und geplantes Vorgehen zweifellos in jeder Phase des Gründungsprozesses wichtig ist, wird dem (...) Gründungskonzept, das man in seiner ausgearbeiteten Form häufig als Geschäftsplan oder Businessplan bezeichnet, in Theorie und Praxis die höchste Bedeutung beigemessen. Ausschlaggebend hierfür sind empirische Untersuchungen, die belegen, dass von der Erstellung des Businessplanes der Gründungserfolg in besonderem Maße abhängt.“

Auch die Interviewpartnerinnen und -partner nannten „eine schlüssige Geschäftsidee“ als maßgebliches Erfolgskriterium - unabhängig von soziodemographischen oder persönlichen Merkmalen der Gründungsperson und unabhängig von den regionalen Bedingungen. Und ferner muss entsprechend des tragfähigen Unternehmenskonzepts auch auf eine adäquate Kapitalausstattung geachtet werden.

Branchen.

Die Expertinnen und Experten für Existenzgründungen in der Region wurden schließlich auch danach gefragt, in welchen Branchen und Sektoren sie die besten Chancen einer Existenzgründung für die Altersgruppe 50plus sehen. Die Aussagen der Befragten sind sehr ähnlich: Es könne keine Branche und kein Beschäftigungsbereich für die Zielgruppe besonders empfohlen werden.

Prinzipiell sei demnach also jede Branche für eine Existenzgründung möglich, wenn nur die Geschäftsidee gut sei (s. o.) und das Unternehmenskonzept - insbesondere in Bezug auf eine Markt- und Kundenanalyse - stimmig ist. Wichtiger als die Auswahl der Branche oder des Wirtschaftsbereiches sei, dass die gründungswilligen Personen über Kenntnisse und Kontakte im gewählten Wirtschaftsbereich verfügten.

Für die Praxis der Beratung der befragten Institutionen und Projekte ergibt sich daraus vor allem auch, dass keine besondere Branche anempfohlen werden kann. Vielmehr wird in der Beratungspraxis über die jeweilige Gründungsidee und das darauf aufbauende Konzept gesprochen. Sehen die Beratungsexpertinnen und -experten, dass es ihrer Einschätzung nach einen Wirtschaftsbereich gibt, der als überlaufen bzw. übersättigt angesehen wird, so wird in der Beratung selbstverständlich darauf hingewiesen. Aber trotzdem wird dann nicht grundsätzlich von einer Gründung in die-

sem Bereich abgeraten, sondern empfohlen, das eigene Vorhaben noch einmal gut zu überdenken und z.B. eine Wettbewerbsanalyse zu erstellen. Eine Marktanalyse könne dann helfen, sich mit dem angestrebten Produkt oder der Dienstleistung von anderen Wettbewerbern absetzen und dadurch die Chance des Überlebens erhöhen.

Da es kaum statistisch gesichertes Material über ältere Neugründer in der Region gibt, ist es von Interesse, die Einschätzungen der Befragten zu betrachten, in welchen Wirtschaftsbereichen sich Ältere eher selbstständig machen (wollen). In der nachfolgenden Tabelle werden die genannten Branchen/ Bereiche wiedergegeben:

Tabelle 1:
Beschäftigungsschwerpunkte älterer Existenzgründerinnen und -gründer aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten

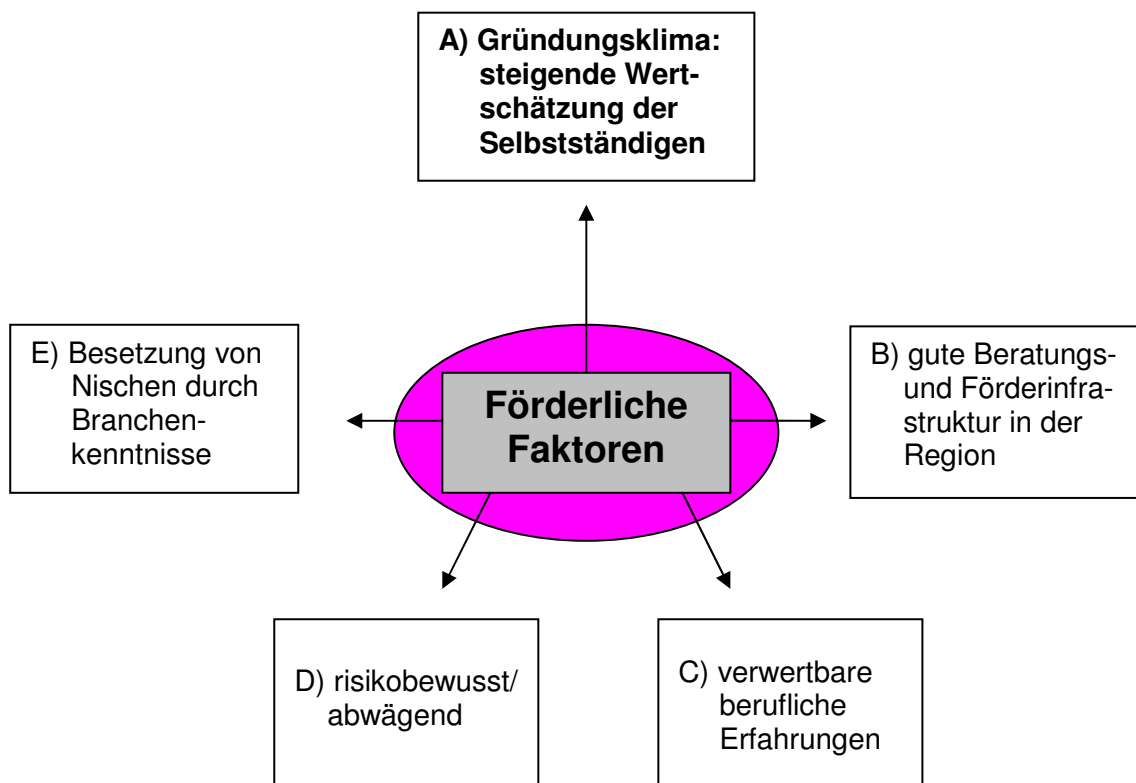
Handwerk	mit und ohne Meisterbrief handwerksähnlicher Bereich, z.B. Hausmeistertätigkeiten
Dienstleistungen	Büroservice haushaltsnahe Dienstleistungen Weiterbildungsbereich (Coach/Referent/in) Beratung Gastronomie (eher Personen mit Migrationshintergrund) Transportbereich
Einzelhandel	Marktstände, z.B. mit Kleidung Internethandel Secondhandprodukte Wellness-Produkte Naturkost
Gesundheitswirtschaft	Heil- und Pflegeberufe Wellnessbereich und Kosmetik Arztberufe
Handelsvertretungen	aller Art, insbesondere aber Versicherungsbranche
Industrie	Verarbeitung und Herstellung

Ferner nannten die Befragten noch die Bereiche „Kunst und Kultur“, den „EDV-Bereich“ sowie die Medienbranche als mögliche oder bevorzugte Einsatzgebiete für eine selbstständige Tätigkeit Älterer.

6. Chancen und Risiken für ältere Gründungspersonen

6.1 Chancen älterer Gründungspersonen

Abb. 4:
Besondere Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens durch
ältere Langzeitarbeitslose in Emscher-Lippe



Die Chancen für ältere Existenzgründerinnen und -gründer auf dem Markt zu bestehen, sind nach Ansicht der befragten Expertinnen und Experten gut.

Die regionalen Rahmenbedingungen in Emscher-Lippe sind - gemessen an einem sich verändernden Gründungsklima (A) und an der dichten gründungsbezogenen Infrastruktur (B) - tendenziell eine günstige Voraussetzung, die Gründungsrate Älterer weiter zu erhöhen. Beachtet man, dass auch die Generation 50 plus individuelle Voraussetzungen mitbringen kann, sich eine selbstständige Existenz aufzubauen, so gehören die in der Graphik aufgeführten Faktoren zu den förderlichen Faktoren für eine erfolgreiche Gründung durch eine ältere Person in Emscher-Lippe.

Als besondere Merkmale der Älteren wird gesehen, dass sie aufgrund ihrer eher guten Qualifizierung oder langen Berufserfahrung (C), guter Kontakte und *gerade* aufgrund ihres Alters realistisch, risikobewusster und zielstrebig seien (D). Hierdurch könnten sie zum Teil auch neue Märkte erschließen und Nischen (E) besetzen.

Im Folgenden zitieren wir ausgewählte Aussagen der befragten Expertinnen und Experten, die zeigen, dass Älteren durchaus Chancen zugerechnet werden, erfolgreich in der Selbstständigkeit zu sein:

„Gerade, wenn keine Wachstumsziele mit der Gründung verbunden sind, sind die Risiken des Missmanagements auch weniger groß, weil viele Managementfehler junger Unternehmen aus dem Drang resultieren zu schnell wachsen zu wollen.“

„Es gibt viele Chancen für Ältere, die sie nutzen müssen, weil es keinen anderen Weg gibt.“

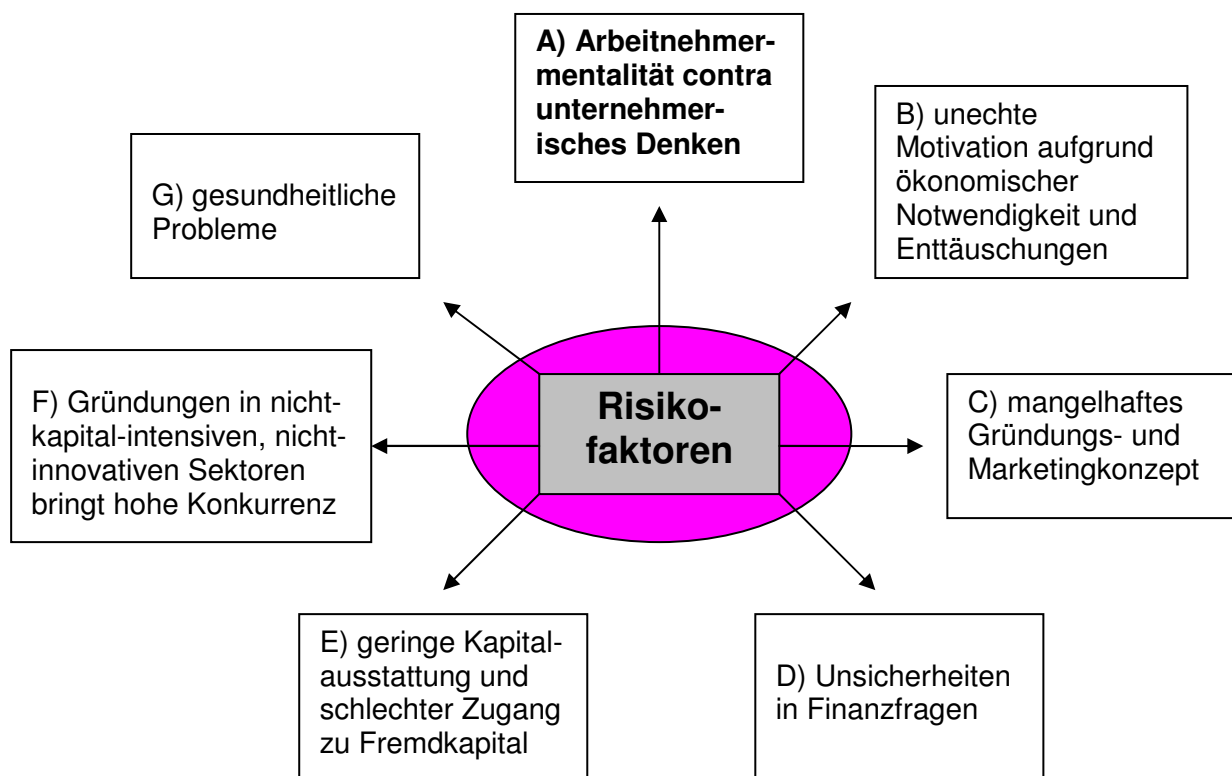
„Ältere haben viele Chancen und Potenziale und sollten lospoweren, sich Träume erfüllen und alte Fähigkeiten ausgraben. Häufig finden sich gute Ideen im alten Traum oder im Hobby und nicht in der bisherigen/vorherigen Berufstätigkeit.“

„Die Chance, das zu machen, was sie können und wollen und davon leben zu können.“

6.2 Gründungshemmnisse für ältere Gründerinnen und Gründer

Betrachtet man die Aussagen der befragten Expertinnen und Experten eingehender und gleicht sie ab mit der theoretischen Gründungsliteratur sowie anderen empirischen Befunden zum Gründungserfolg, so gilt es, ein Bündel an Risikofaktoren zu beachten, die insbesondere ältere Langzeitarbeitslose in der Region betreffen.

Abb. 5:
Risikofaktoren für eine *erfolgreiche* Gründung eines Unternehmens durch ältere Langzeitarbeitslose in Emscher-Lippe



Auch wenn eine Veränderung des Gründungsklimas in Ansätzen zu spüren ist, so haben die heutigen Älteren nach Ansicht der Expertinnen und Experten eine Arbeitnehmermentalität verinnerlicht, die nach jahrelanger abhängiger Beschäftigung nicht ohne Weiteres in ein unternehmerisches Denken mit unternehmerischem Risiko verwandelt werden kann (A). Da für den Erfolg einer existenzsichernden Selbstständigkeit auch eine intrinsische Motivation ausschlaggebend ist und der Druck auf Personen, die aus ihrer schlechten ökonomischen Situation heraus gründen sollen sehr hoch ist (B), gilt für viele ältere Langzeitarbeitslose, dass ihnen nicht zu einer Selbstständigkeit geraten werden kann. Kommt dann noch hinzu, dass das Gründungs- und Marketingkonzept, deren Erstellung anspruchsvoll ist, mangelhaft ist (C), so birgt dies ein weiteres Risiko. Jedoch besteht – wie bei allen Existenzgründerinnen und -gründern auch – bei älteren Gründungspersonen das Risiko, von der Selbstständigkeit nicht leben zu können – auch, wenn die Geschäftsidee oder das Unternehmenskonzept noch so gut ist.³⁴

Die befragten Expertinnen und Experten sehen für ältere Neugründer/innen ein großes Risiko darin, an den Marktgegebenheiten zu scheitern. Darunter verstehen sie den „Marktwiderstand“ und den „Marktkampf“, dem ältere Neugründer/innen nicht gewachsen seien. Die Einschätzung der Befragten geht dahin, dass viele der älteren Existenzgründungspersonen ihr Produkt nicht „ordentlich“ präsentieren könnten. Dies fällt bereits unter den Aspekt, nicht nur ein schlüssiges Marketingkonzept zu entwickeln, sondern auch umsetzen zu können.

Ein weiterer Aspekt ist der, dass sich Ältere aufgrund ihres Lebensalters unternehmerische Fehlentscheidungen schlechterdings leisten können, weil zu wenig Zeit bleibt diese wieder zu korrigieren. Ein zusätzliches Risiko bestehe darin, das eingesetzte Kapital zu verlieren, das als Altersvorsorge dienen sollte. Dies könne im schlimmsten Fall zur Altersarmut führen. Unsicherheiten in Finanzfragen (D) und eine geringe Kapitalausstattung (E) bergen daher ein weiteres Risikopotenzial für ältere Gründungspersonen.

Da Ältere, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen, selten über großes Eigenkapital verfügen und aufgrund ihres Status auch seltener Zugang zu Förderkrediten für größere Investitionen erhalten, finden die Gründungen eher in nicht-kapitalintensiven Bereichen statt. Oftmals handelt es sich dann auch um nicht-innovative Felder oder Bereiche, in denen auch viele andere Personen gründen (wollen). Dieser Umstand birgt das zusätzliche Risiko, dass sie seltener ein Alleinstellungsmerkmal erreichen und sich damit hoher Konkurrenz aussetzen.

Auch das Risiko schwer zu erkranken, ist im Alter von über 50 Jahren größer als in jüngeren Jahren und bei einer Existenzgründung zu berücksichtigen (G). (Ebenso Vorerkrankungen, die eine Selbstständigkeit für gewisse Bereiche ausschließen.)

³⁴ Allerdings wirkt es sich bei Älteren aufgrund ihres Lebensalters anders aus, dass mit der Gründung eines Kleinunternehmens oftmals verbunden ist, dass es oftmals einige Jahre dauert bis das Unternehmen Gewinn abwirft oder die Existenz gesichert werden kann. Utsch (2004:133) weist für alle Gründungswilligen darauf hin, dass sie mit „Belohnungsaufschub“ leben müssen.

7. Gründungsbezogene Beratung- und Weiterbildung

Wir verweisen an dieser Stelle noch einmal auf die in Kapitel 4.1 dargestellte Gründertypologie und konzentrieren uns im Folgenden auf die Typen „Existenzsicherer/innen“ als Stay-long-Typen und „Existenzsicherer/innen“ sowie „Selbstverwirklicher/innen“ als Stay-short-Typen.

Um die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Gründung zu erhöhen, bedürfen diese einer passgenauen Beratung und Begleitung.

Abb. 6: Ausgewählte Gründungstypen zur Beratung empfohlen

Typus	Gründer-Typologie nach Kritikos/ Wießner (2003)	Kennzeichen	Hinweis für die Gründungsberatung und -förderung
„Existenzsicherer“ oder „Notgründungen“	als „Stay-long-Typen“	<ul style="list-style-type: none"> ökonomische Notwendigkeit <u>oder</u> Angst vor sozialem Abstieg Erfolg versprechende Gründungsidee Kompetenzniveau eher niedrig, aber ausbaufähig 	<ul style="list-style-type: none"> erfolgreiche Gründung mit längerfristiger, passgenauer Vorbereitung, Beratung und Begleitung möglich
	als „Stay-short-Typen“	<ul style="list-style-type: none"> Angst vor sozialem Abstieg „erforderliches Fähigkeits- und Kenntnisniveau weitgehend vorhanden“ 	<ul style="list-style-type: none"> Erfolg versprechend zur <i>Gründungsreife</i> ist nur noch punktueller Unterstützung notwendig
„Selbstverwirklichung“	als „Stay-short-Typen“	<ul style="list-style-type: none"> bei Frauen oft „Zuerwerb“/ „Nebenverdienst“ Führungskompetenz „erforderliches Fähigkeits- und Kenntnisniveau weitgehend vorhanden“ 	<ul style="list-style-type: none"> Erfolg versprechend zur <i>Gründungsreife</i> ist nur noch punktueller Unterstützung notwendig

Die Darstellung soll verdeutlichen, dass nicht allen als „Existenzsicherer“ bzw. „Notgründer“ klassifizierten Gründungstypen – und damit auch über 50-Jährigen – von einer Selbstständigkeit abzuraten ist. Grundsätzlich ist es der Fall, dass weder nur die Motivlage noch bestimmte persönliche Merkmale einer Person zur Begründung herangezogen werden sollten, um die jeweilige Person hinsichtlich einer selbstständigen Tätigkeit zu beraten.

7.1 Beratungs- und Weiterbildungsbedarf

Alle Befragten waren sich schließlich darin einig, dass für ältere Gründungswillige natürlich Beratungsbedarf bestehe, aber auch, dass dieser im Allgemeinen nicht höher sei als bei jüngeren Personen. Vergleichen wir den Gründungstyp „Existenzsicherer“ mit den beiden Varianten der „Stay-short-Typen“ als Gründungstypen mit einer Erfolg versprechenden Geschäftsidee: Die „Existenzsicherer“ benötigen eine längerfristige oder punktuelle Unterstützung, um erfolgreich ihr Vorhaben umsetzen zu können. Es können sowohl Jüngere als auch Ältere (Langzeitarbeitslose) zu dieser Gruppe gehören. Die Zugehörigkeit zu einem Gründer/innen-Typus hängt schließlich nicht von dem Merkmal „Lebensalter“ ab.

Bei den Selbstverwirklichungstypen (und den „High-Potentials“) besteht aufgrund ihrer guten Vorkenntnisse und Vorerfahrungen häufiger ein im Vorhinein von ihnen selbst angezeigter Beratungsbedarf. Dass diese Gründungswilligen gezielt nach einer Gründungsberatung suchen, dies bestätigen auch die befragten Expertinnen und Experten. Eine längere Vorbereitungsphase mit Trainingsanteilen zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins und Selbstverständnisses benötigen sie beispielsweise in der Regel nicht, um den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Diejenigen, die es hinsichtlich einer unternehmerischen Gründung zu fördern gilt, benötigen passgenaue, ihren Kenntnissen und Kompetenzen angepasste, Beratung und Qualifizierung auf unterschiedlichem Niveau.

Einige Expertinnen und Experten äußerten sich dahingehend, dass Beratung älterer Gründungswilliger von zentraler Bedeutung für ihr Fortkommen ist. Gleichzeitig weisen sie darauf hin, dass Beratung als „bewährtes Instrument“, durch das ihrer Beobachtung nach in den vergangenen Jahren auch die Anzahl der Gründungen gesteigert werden konnte, von Einschränkungen bedroht sei:

„Eigentlich ist die Tendenz steigend, aber durch das Zurückfahren von öffentlichen Mitteln bei der Beratung von Existenzgründer/innen könnte auch ein rückläufiger Trend einsetzen.“

Auf die Beobachtungen der Experten für dieses vermutete Risiko, können wir an dieser Stelle nicht weiter eingehen. Für unseren Zusammenhang ist es wichtig, dass die Befragten ein Ansteigen der Gründungen beobachten und diesen Sachverhalt auch mit der Gründungsberatung in Zusammenhang bringen.

Um „Gründungsreife“ zu erlangen, besteht also bei den genannten Typen Beratungs- und Weiterbildungsbedarf – unabhängig vom Lebensalter der Person. Die Befragten nannten am häufigsten folgende Themen, die Inhalte von Beratung und/ oder Weiterbildung unbedingt umfassen müsse:

- Erstellung des Gründungskonzeptes und Businessplans,
- kaufmännisches Wissen: Finanzierung und insbesondere Kostenrechnung/ Preiskalkulation,
- Grundlagen des Marketing, insbesondere Markt- und Kundenanalysen

- rechtlicher Bereich,
- Gründungsformen, so z.B. immer häufiger zu Franchisekonzepten als aktuelle Form einer Selbstständigkeit.

Etwa ein Drittel der Befragten sahen überhaupt keinen besonderen Beratungsbedarf für die Zielgruppe der älteren gegenüber jüngeren Gründungswilligen. Sie waren eher der Ansicht, dass nicht nur alle Gründer/innen unabhängig vom Lebensalter tatsächlich gleich beraten werden, sondern auch ebenbürtig beraten werden könnten; somit hätten diese auch keinen besonderen Beratungsbedarf.

Die Mehrheit der Expertinnen und Experten stellten allerdings für einige Bereiche doch einen besonderen Beratungsbedarf für die Älteren fest, und zwar zum großen Teil sehr übereinstimmend für folgende Themen:

- Im Bereich der Sozialversicherungen, insbesondere bzgl. Berufsunfähigkeits-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.
- Zum Aspekt der Gründungsformen, insbesondere die Thematik der Teamgründung, der Gründung mit Partner/in oder in einer Kooperation.
- Insgesamt zu organisatorischen Aspekten: Organisationsablauf des Gründungsprozesses/ der Selbstständigkeit mit besonderen Hilfestellungen wie z.B. Hinweisen zum Zeitmanagement.
- Allgemein hinsichtlich des unternehmerischen und strategischen Denkens.
- Zum Umgang mit der Kundschaft, Akquise und Pflege.
- Insgesamt bestehe auch Unterstützungsbedarf hinsichtlich der „Persönlichkeitsentwicklung“, insbesondere in den Bereichen Selbstdarstellung und Stärkung des Selbstbewusstseins, aber auch in Bezug auf Flexibilität, Kreativität und Perspektivenerweiterung („über den Tellerrand schauen“).

Diese Themen könnten sowohl in Weiterbildungen (Kursen, Seminaren, Trainings) als auch in Beratungen (Einzel- oder Gruppenberatungen) angeboten und herausgearbeitet werden. Vor dem Hintergrund ihrer Berufspraxis, konnten die befragten Fachleute auch konkrete Inhalte angeben, wo sie für die Zielgruppe der älteren Existenzgründungspersonen einen Weiterbildungs- und/ oder Beratungsbedarf sehen. Zusammenfassend wurden folgende wichtige „Bausteine“ für eine Weiterbildung genannt:

1. **Betriebswirtschaftliches und kaufmännische Wissen** („mit allem was dazu gehört“):
 - insbesondere im Bereich Rechnungswesen,
 - Kostenrechnung mit Preis- und Plankalkulation,
 - Buchhaltung,
 - Finanzierung und Budgetierung,
 - Konzepterstellung und Businessplan,
 - der Umgang mit modernen Kommunikationsmedien.

2. **Unternehmensführung** einschließlich **Marketing**:

- Strategisches Denken und Handeln,
- Konzeptnutzung zur Unternehmensführung,
- Kundenumgang und Kundenkontakte,
- Durchführen von Markt-, Kunden- und Wettbewerbsanalysen.

3. **Recht**:

- steuerliche Grundsätze,
- spezielle Branchenrechte,
- Vertragsrecht und
- Handelsrecht mit den Kaufmannsrechten und gesellschaftsrechtlichen Vorschriften.

4. **Persönlichkeitsentwicklung** :

- Selbstbewusstsein,
- Selbstdarstellung,
- innovatives und kreatives Denken sowie
- rhetorische Fähigkeiten.

Die Expertinnen und Experten wiesen zum Teil ausdrücklich darauf hin, dass die genannten Weiterbildungsinhalte ihrer Erfahrung nach auch denjenigen Gründungswilligen angeboten werden müssten, die bereits erste Kenntnisse mitbringen würden oder entsprechende Seminare bereits besucht hätten. Spezielle Kenntnisse zur Unternehmensgründung seien so bedeutend, dass es gut sei, vieles aufzufrischen, zu vertiefen oder bestimmte Fähigkeiten zu verbessern, Kompetenzen auszubauen.

7.2. Hinweise für die Weiterbildungs- und Beratungspraxis

7.2.1 Konkrete Hinweise der Expertinnen und Experten

Über die Ratschläge bzgl. des besonderen Beratungs- und Weiterbildungsbedarfs Älterer hinaus, gaben die Befragten folgende wertvolle Hinweise für die Beratungspraxis:

- *„Funktion von Beratung“*
 - ⇒ Vielen Gründungswilligen müsse erst verdeutlicht werden, dass sie durch eine Beratung ihre Existenzgründung auf „gesunde Füße“ stellen können. Gründungsberatung heißt Unterstützung im Gründungsprozess und nicht das Hineindrängen in eine verschmähte Erwerbsform.
 - ⇒ Außerdem wurde betont, dass frühzeitig darauf hingewiesen werden müsse, dass diejenigen Personen die eine fundierte Gründungsberatung in Anspruch nehmen, bei der Kreditvergabe erfolgreicher seien. Für die Kreditinstitute spiele nicht der „Name“ einer beratenden Institution die entscheidende Rolle, sondern eher die Art Beratung, im Sinne einer „Rundumbetreuung“. Für Banken sei es wichtig, dass die Gründungsperson eine Beratung erhalte, die sich um die Existenzgründungsperson auch tatsächlich kümmert.

- *„Die Beratungsperson“*
 - ⇒ Für die Gründungsberatung der über 50-Jährigen wurde empfohlen, dass die Beratungsperson nicht zu jung sein solle, sondern möglichst im gleichen Alter wie der Gründungswillige. Dies sei auch hilfreich beim Abbau von Ängsten.
- *„Die Beratung“*
 - ⇒ Auch das mikrosoziale Umfeld (die Familie) sollte mit in die Beratung einbezogen werden. Denn, wenn die Familie die Selbstständigkeit nicht mittrage, würde auch der Weg in die Selbstständigkeit schwieriger. Partner und Partnerinnen könnten sogar bei hoch motivierten Personen eine bremsende Funktion haben.
 - ⇒ Das Unternehmenskonzept (Businessplan) müsse unbedingt vom Gründungswilligen selbst erarbeitet und verinnerlicht werden, und es müsse ein „lebendiges Werk“ sein, d.h. laufend fortgeführt, angepasst werden.
 - ⇒ Die Gründungswilligen müssten dafür sensibilisiert werden, dass sie in Zukunft alle Funktionen ihres früheren Arbeitgebers in einer Person selbst wahrzunehmen haben. Dazu gehöre nicht nur Fach- und Produktkompetenz, sondern auch die Übernahme administrativer Aufgaben, (z.B. auch Behördenkommunikation), Vertriebsaufgaben, der Einsatz von Soft Skills etc..
 - ⇒ Die Zusammenarbeit mit Steuerfachleuten oder weiteren Beratungspersonen müsse unbedingt erörtert werden, weil insbesondere über die Arbeit von Steuerfachleuten „irreale“ Vorstellungen vorherrschten.
- *„Ängste“:*
 - ⇒ Ältere kämen häufig mit Befürchtungen in die Beratung, die als „Schwellenängste“ bezeichnet werden können. Diese Ängste sollten Ernst genommen werden. Denn, wenn die gründungswillige Person es nicht schafft, diese zu abzubauen, kann sie sich für eine prozessorientierte Unterstützung bei der Gründung nicht weiter öffnen.
- *„Begleitung in der Selbstständigkeit“*
 - ⇒ Die Neugründerinnen und Neugründer benötigen auch eine qualifizierte Begleitung über den eigentlichen Gründungsvorgang hinaus. Beispielsweise würde es oftmals schon genügen, dass ihnen Anlaufstellen für die erste Zeit ihrer Selbstständigkeit genannt werden. Hier könnten sie beispielsweise dringende, unternehmensbezogene Fragen wie zum Beispiel die Frage „Was muss ich bei der Einstellung von Personal beachten?“, Fragen und Aspekte also, die erst im späteren Verlauf des Gründungsprozess eine zentrale Rolle spielten, klären. Oftmals gehe es auch nur darum, den Gründer/innen zusätzlich Sicherheit zu geben.

Um genauere Empfehlungen für die Beratungspraxis geben zu können, wäre es noch von Interesse, ob weitere Untergruppen wie z.B. Personen mit Migrationshintergrund einen speziellen Bedarf haben und auch wie groß die Anteile derer sind, die eventuell einen weiteren spezifischen Bedarf haben könnten. Die meisten Befragten konnten jedoch nicht genau (mit Daten belegt) differenzieren, wer in ihre Beratungen kommt. Die Aussage eines Interviewten: „Eher Männer, aber nicht überproportional“ könnte beispielsweise die Verteilung zwischen Frauen und Männern treffend wieder geben. Bei etwas weniger als 2/3 der Befragten kommen eher bzw. überwiegend Männer zur Existenzgründungsberatung. Etwas mehr als 1/3 gibt eine Gleichverteilung zwischen Männern und Frauen an.

7.2.2 Zusammenfassende Hinweise für die Beratung und Weiterbildung älterer gründungswilliger Personen

Wenden wir uns im Anschluss an die konkreten Ratschläge der Befragten noch einmal den Determinanten für eine erfolgreiche Selbstständigkeit zu (s. o., Kapitel 5, Abb. 3, S. 32). Denn, wenn die Faktoren für Erfolg im Gründungsprozess näher bestimmt werden können, so auch die Bestimmungsgründe von Misserfolg. Sind die Risikofaktoren einer bestimmten Zielgruppe dann bekannt, so kann einerseits bereits frühzeitig, in der qualifizierten Gründungsberatung, andererseits in zukünftigen Weiterbildungen auf die hemmenden Faktoren eingegangen werden.

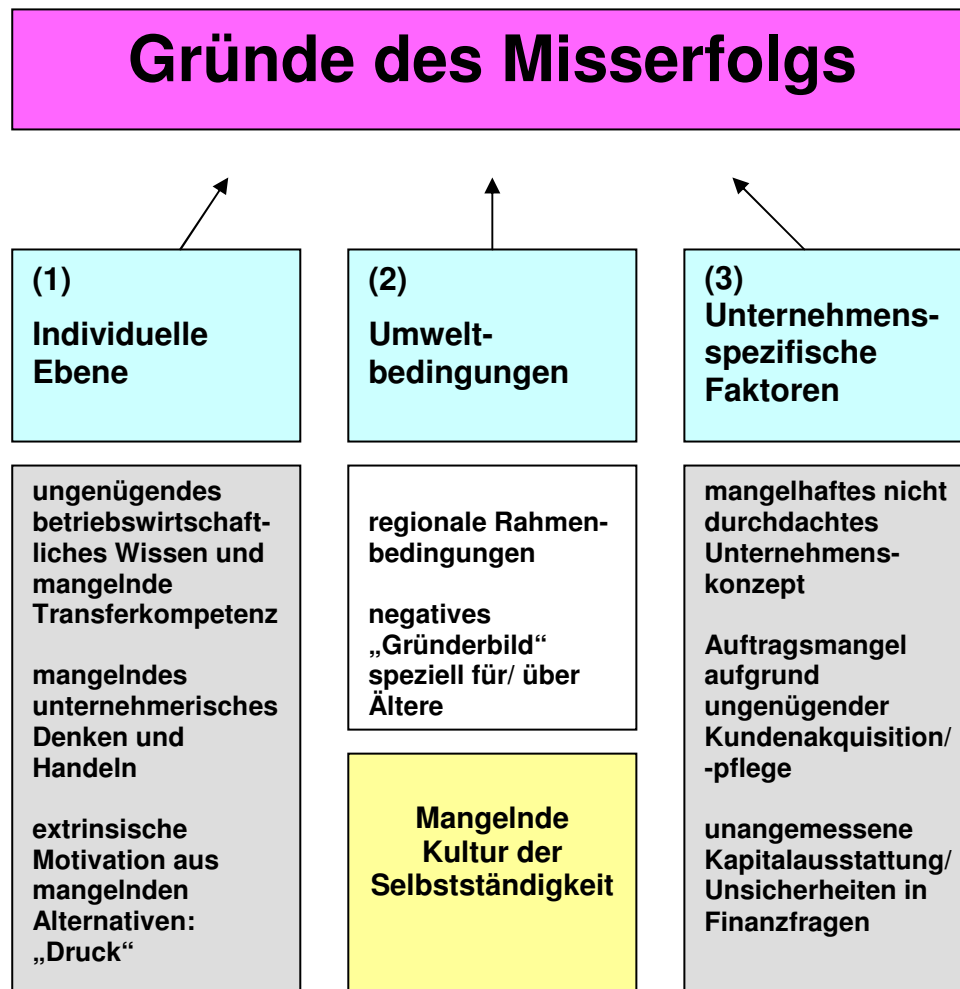
Wir haben oben die Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Unternehmensgründung oder selbstständige Erwerbsarbeit auf drei Ebenen zusammengefasst: auf der individuellen Ebene der Gründungsperson (1), die Ebene der Umweltbedingungen (2) und die Ebene der unternehmensspezifischen Einflussfaktoren (3).

Es existieren Faktorenbündel, die eher kurzfristig beeinflusst werden können ((1), (2)), andere wie die Umweltbedingungen (2) – die gesellschaftlichen Werte und der Diskurs zu Unternehmertum in einer Region – sind nur langfristig und sozial veränderbar, damit auch nur wenig steuerbar. In einer Region, in der jahrzehntelang kollektive Lebensmuster eines Arbeiters oder eines „Bürgers“ vorherrschte, die jeweils auch den Typus der Erwerbsarbeit bestimmten, d.h. ein Normalarbeitsverhältnis mit gesichertem, lebenslangem Beruf, einer Vollzeitstelle und Tariflöhnen, bildete sich nur mangelhaft eine Kultur der Selbstständigkeit heran und gerade für die Älteren ein eher negativ besetztes Gründerbild. Auch andere regionale Rahmenbedingungen wie die Qualität der Absatzmärkte beispielsweise sind in ihrer Veränderbarkeit nur langfristig und sozial zu betrachten.

Auf der individuellen Ebene der Gründungsperson (1) aber, sowie auf der Ebene der unternehmensspezifischen Faktoren (3) kann u. E. durch Weiterbildung und Beratung (Begleitung, Coaching etc.) die Wahrscheinlichkeit erhöht werden, dass ein Gründungsprozess – auch oder gerade für Ältere – erfolgreich sein wird.

Analog zu der Abbildung 3 *„Erfolgsdeterminanten einer Neugründung unabhängig vom Alter der Gründungsperson“* stellen wir in der folgenden Abbildung 6 die Determinanten des Misserfolgs dar:

Abb. 7: Determinanten des Misserfolgs unabhängig vom Alter der Gründungsperson



Auf der individuellen Ebene (1) könnte beispielsweise bei dem Aspekt „ungenügendes betriebswirtschaftliches Wissen“ angesetzt werden. Dass Gründungspersonen über betriebswirtschaftliches Know-How verfügen müssen, um einem Misserfolg entgegen zu wirken, das wird in allen empirischen Studien und Weiterbildungen im Gründungsbereich deutlich; das haben wir oben dargestellt. Wie ebenfalls oben dargelegt, sehen gerade hier die befragten Expertinnen und Experten großen Beratungs- und Weiterbildungsbedarf.

Ebenso müsste auch verstärkt das unternehmerische Denken und Handeln im Vorfeld der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit trainiert werden, selbstverständlich unter der Maßgabe, dass hier Grenzen der persönlichen Disposition gegeben sind. Das Gleiche gilt für den Faktor der Motivation. Expertinnen und Experten geben zu bedenken, dass Personen, die in einen Gründungsprozess gedrängt werden, deren originäre Motivation zur Gründung also nicht intrinsisch bedingt ist, geringere Erfolgsaussichten zu bescheinigen sind.

Eher ausbaufähig sind Faktoren, die die unternehmensspezifische Seite (3) betreffen. Wenn als ein gewichtiges Gründungshemmnis immer wieder das mangelnde Gründungskonzept und ein fehlerhafter Businessplan genannt werden, so ist hiermit

ein weiterer Bereich genannt, der in Weiterbildung und Beratung intensiver behandelt werden sollte. In diesem Zusammenhang wird in der Literatur und von den befragten Expertinnen (sowie sogar auch von den Teilnehmenden der Maßnahme selbst) erwähnt, dass oftmals ein unternehmerischer Misserfolg aufgrund ungenügender Kundenakquisition und -pflege bestehe. Hierauf könnte in Weiterbildungen ebenfalls Rücksicht genommen werden. Unsicherheiten in Finanzfragen wird als ein weiterer wichtiger Misserfolgsfaktor hervorgehoben sowie eine unangemessene Kapitalausstattung. Auch dies sind Aspekte, die in Weiterbildungen berücksichtigt werden können bzw. auf die individuell in Beratungen eingegangen werden muss.

Eine Möglichkeit läge darin, die Beraterinnen und Berater noch besser als bisher auf ihre Aufgabe vorzubereiten und sie auch stärker als bisher mit unterschiedlichen Bildern von Neugründern sowie auch mit dem Bild eines älteren Neugründers zu konfrontieren. Wenn „Selbstständigkeit“ für die Gruppe der über 50-jährigen tatsächlich zu einer beruflichen Alternative werden soll, die zudem auch existenzsichernd geplant ist, dann müssen auch Beraterinnen und Berater, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen und alle Akteure in einer Region an ihren Bildern vom Unternehmertum sowie vom „über 50-jährigen“ arbeiten.

8. Fazit

Bevor prägnante Handlungsoptionen vorgestellt werden, die sich als Schlussfolgerungen aus dem gesamten Projektzusammenhang ergeben, gehen wir zusammenfassend auf die eingangs vorgestellten Ausgangsthesen der Studie ein. Die Prüfung der Thesen sowie die Handlungsempfehlungen ergeben sich nun aus der Zusammenschau der Untersuchungsergebnisse, insbesondere der Analyse der Meinungen der befragten Expertinnen und Experten sowie der Kursteilnehmenden. Zu Beginn der Fortbildung wurde mit den Teilnehmenden eine Gruppendiskussion geführt und mit Ablauf der Kursmaßnahme wurden mit ausgewählten Teilnehmenden telefonische halb-standardisierte Interviews geführt.³⁵

8.1 Zusammenfassung in Thesen

1. Ältere Existengründer/innen gehören vorwiegend zur Gruppe der Solo-Selbstständigen.

*„Der Entrepreneur hat eine Idee, gründet ein Unternehmen, stellt Leute ein.“*³⁶ Für die Mehrheit der über 50-jährigen Gründungspersonen trifft diese Formel heute wohl nicht mehr zu. Der über 50 Jahre alte „neue Selbstständige“, der aus der Arbeitslosigkeit heraus gründet, hat meistens aus ökonomischen Ursachen gegründet, entwickelt eine Geschäftsidee nicht primär, weil er oder sie sich „gerne“ selbstständig und unabhängig betätigen möchte, gründet im klassischen Sinne kein Unternehmen, sondern bietet auf dem Markt seine Arbeitskraft meist in Form von Dienstleistungen feil und stellt selten Beschäftigte ein, mithelfende Angehörige sind eher die Mitarbeitenden. Auch die befragten Expertinnen und Experten beobachten, dass aus den Existenzgründungsaktivitäten von Älteren selten größere Unternehmen entstehen, die aus wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Sicht von Bedeutung wären. Ältere Selbstständige sind damit oftmals: „Solo-Selbstständige“, „Einzelunternehmer“, „Alleinselbstständige“, „Mikrounternehmer“ etc..³⁷

2. Von dem Phänomen der *Neuen* Selbstständigkeit sind gerade auch ältere Personen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus gründen, betroffen.

Vor allem der „unemployment push“ kennzeichnet die neue Form der beruflichen Selbstständigkeit älterer Personen. Insbesondere ältere Erwerbsfähige und gerade Langzeitarbeitslose, die den Schritt in die Selbstständigkeit wagen, tun dies aus der Notwendigkeit heraus, ihren Lebensunterhalt zu sichern und einem sozialen Abstieg

³⁵ Letztere sollten vor allem auch Aufschluss über die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Kursangebot geben. Mit den ersten beiden Interviews zeigte sich jedoch, dass die Informationen der Teilnehmenden über eine Manahmeevaluation hinausgingen, da sie dazu bereit waren auch ihre persönliche Motivation, ihren beruflichen Lebensweg und ihren Gründungsprozess detaillierter zu erzählen. Mit einigen Monaten Abstand konnten sie ihre (neue) Situation anders beurteilen. Diese Befunde fließen ebenfalls in die Untersuchung mit ein.

³⁶ Faltn 1998 zit. in Leicht/ Lauxen-Ulbrich 2002:5.

³⁷ Mittlerweile begegnet man einer Flut von Begrifflichkeiten, die das Kennzeichen der neuen Selbstständigen, keine Beschäftigten zu haben, zu fassen versucht. Eine erste deskriptive Übersicht fügen wir als Anlage 3 bei.

entgegen zu wirken. In der oben dargestellten Typologie ist dies der Typus A) „Notgründer“.

Als Langzeitarbeitslose bleibt ihnen häufig eine Existenzgründung als einziger Ausweg, um ihre Situation zu verbessern. Dass diese Solo-Selbstständigen deshalb eher zu der Gruppe der Personen gehören, die seltener Beschäftigte haben, ist vor diesem Hintergrund zu verstehen.

3. Die Gruppe der Älteren ist in ihren Individualeigenschaften sehr heterogen; ihnen kann nicht allein aufgrund ihres Lebensalters von einer Neugründung abgeraten werden.

Wie oben erwähnt sind Ältere prozentual stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Jüngere. Diese statistische Beobachtung sagt jedoch zunächst nichts über die Ursachen aus, d.h. das erfasste Persönlichkeitsmerkmal berechtigt nicht zu einer kausalen Interpretation. Das Gleiche gilt für die Vorhersage der Erfolgchancen einer älteren Gründungsperson: Wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer „Problemgruppe“ am 1. Arbeitsmarkt darf ihr nicht ein Merkmal zugeschrieben werden, das sie wahrscheinlich gar nicht besitzt. Es besteht die Gefahr, dass einer Gründungsperson keine Erfolgsaussichten zugeschrieben wird, aufgrund der Zugehörigkeit zu einer statistisch benachteiligten Gruppe. Nicht alle über 50-Jährigen haben gesundheitliche Beeinträchtigungen oder sind aufgrund ihrer früheren Arbeiterkarriere (oder einer anderen Laufbahn als abhängig Beschäftigte) unflexibel und damit gründungsuntauglich. Neben den „typischen Notgründern“, gibt es empirisch betrachtet doch auch „Selbstverwirklicher/innen“ und „High-Potentials“ sowie selbstverständlich auch Mischtypen.

4. Andere Einflussfaktoren sind ausschlaggebend für die Neugründung und Überlebenschancen eines Mikrounternehmens.

An dieser Stelle soll nochmals betont werden, dass die Bedingungen für eine erfolgreiche Unternehmensgründung durch ältere Personen im Allgemeinen nicht schlechter sind als für jüngere Personen.³⁸ Die Tatsache, dass Personen dieser Altersgruppe bisher seltener gegründet haben, spricht nicht dagegen, erfolgreich zu gründen. Es ist vielmehr so, dass einzelne Faktoren wie der Erwerbsstatus, die Vorbildung und Qualifikation sowie die allgemeine Vorerfahrung und die regionalen Rahmenbedingungen zum Erfolg beitragen.

Wenn

- ⇒ die Entscheidung für eine Gründung gefallen ist,
- ⇒ sie vor allen Dingen intrinsisch motiviert war und nicht aufgrund von eventuellen Sanktionen (durch die Arbeitsverwaltung) gefällt wurde,
- ⇒ eine zukunftsorientierte Gründungsidee entwickelt worden ist sowie
- ⇒ ein tragfähiges Unternehmenskonzept vorgelegt werden kann,

dann ist – statisch betrachtet – die Chance, dass das Unternehmen (z.B. als „Ich-AG“) einen Gründungszuschuss überdauert nicht schlechter als für Personen unter 45 Jahren. Das kann für die zukünftige Motivation dieser Zielgruppe Mut machen.

³⁸ Siehe auch Wießner (2005:5).

Unterstützungsleistungen, die über den eigentlichen Gründungsprozess hinausgehen, können den Erfolg einer Neugründung erhöhen.

- ⇒ Eine auf den Bedarf des Einzelnen zugeschnittene Beratung und Begleitung,
- ⇒ die exakte Überprüfung des vorgelegten Geschäftskonzepts und
- ⇒ vor allem eine längerfristige Unterstützung in Finanzierungs- und Marketingfragen

scheint der Weg zum Erfolg zu sein - auch für ältere Gründende aus der Arbeitslosigkeit heraus. Entscheidend ist, dass nicht allein das Merkmal „Lebensalter“ oder der Status „Arbeitslosigkeit“ die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns erhöhen. Ist sich die einzelne Gründungsperson und ihre Beraterinnen und Beratern dieser Risikofaktoren bewusst, kann bereits im Vorfeld entsprechend darauf hingewirkt werden, den negativen Einfluss dieser Risikofaktoren zu mindern.

5. Das Gründungsklima in Emscher-Lippe verändert sich.

In Deutschland haben sich in den letzten Jahrzehnten die ökonomischen und diskursiven Rahmenbedingungen für Existenzgründungen insgesamt verändert; dies gilt ansatzweise auch für die altindustrielle Emscher-Lippe Region. Tatsächlich hat der Strukturwandel und der Wegfall vieler industrieller Arbeitsplätze die Lebenswelt der Menschen im Ruhrgebiet radikal beeinflusst: Im Bereich des Produzierenden Gewerbes (Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) verlor das Ruhrgebiet zwischen 1980 und 2004 jeden zweiten Arbeitsplatz! Vom einstigen „Kohlenpott“ ist damit nicht mehr viel übrig und die Stahlindustrie hat sich auf ein paar hochmoderne Segemente gesundgeschrumpft. Wie oben erläutert, existiert damit das vom Arbeitermilieu geprägte alte Revier allenfalls noch als selbststilisierender, nostalgischer Bezugspunkt in der Alltagskultur, so beispielsweise in Geschichten von Kabarettisten. Andere Arbeitsplätze, in der Dienstleistungsbranche als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, aber auch als Selbstständige werden damit für die Bewohner/innen attraktiver. Gehen wir aufgrund der oben dargestellten Befunde des REM I und II davon aus, dass sich ein positives Gründungsklima, erstens mit der Stärkung der Kaufkraft einer Region und, zweitens mit der Herausbildung einer unternehmerischen Tradition entwickelt, so verändert sich auch für das nördliche Ruhrgebiet das so genannte „Gründungsklima“ – in welchem Tempo und mit welchem Ausgang, das ist selbstverständlich nicht vorauszusehen.

8.2 Handlungsempfehlungen

Gründerleitbilder verändern.

Die Bilder vom „typischen Gründer“ – traditionell eher *der* Unternehmer mit Kapital „im Rücken“ – prägen nicht nur die Haltung des erwerbslosen über 50-Jährigen gegenüber einer selbstständigen Tätigkeit, sondern auch die Meinungen der Berater/innen, Dozent/innen und Fallmanager/innen. Will man die selbstständige Tätigkeit befördern, so sollten auch die Multiplikator/innen versuchen, vorurteilsfrei die Ideen von „neuer Selbstständigkeit“ und Unternehmensgründung zu vermitteln, zumindest jedoch ihre eigene Haltung daraufhin überprüfen, welches Bild eines „Selbstständigen“ sie vor Augen haben und somit auch vermitteln.

Hier könnte es auch darum gehen, Frauen als Unternehmerinnen sichtbarer zu machen und zwar nicht nur in eher traditionell von ihnen besetzten Branchen wie dem „Wellness-/ Kosmetikbereich“.

Bilder über die Arbeitsfähigkeit und den Arbeitswillen von über 50-Jährigen positiv beeinflussen.

Darüber hinaus bedarf auch das Bild der Multiplikator/innen von über 50-Jährigen Erwerbsfähigen einiger Veränderungen. Teilnehmer/innen des Kurses berichten von Erfahrungen, die sie insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemacht haben, die als Altersdiskriminierung bezeichnet werden können. Aussagen der Berater/innen wie: „*Sie kriegen doch nichts mehr*“, sind – wenn auch empirisch zutreffend – nicht sehr leistungsmotivierend. Hierbei handelt es sich eher um demotivierende Aussagen, die zudem nicht gerade zu einer positiven Grundstimmung zwischen Arbeitssuchenden und Vermittler/innen beitragen. Insbesondere auch in den Fällen, in denen sich die über 50-Jährigen intensiv um eine Vermittlung bemühen oder selbstbewusst an Maßnahmen zur Förderung der Selbstständigkeit teilzunehmen wünschen.

„Neue Selbstständigkeit“ könnte als eine Handlungsoption angeboten werden, um beschäftigungsfähig zu bleiben. Die Möglichkeiten, wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzusteigen, bestehen durchaus und man darf sich dieser Option nicht verschließen – auch nicht als Beratender.

Verbesserung der passgenauen Gründungsberatung bzw. eine günstigere Verzahnung der Anlaufstellen.

Von den Beratungskräften ist eine grundlegende Beratung zu erwarten – auch zum Thema „Selbstständigkeit“. Teilnehmer/innen berichten jedoch von fehlenden Basisinformationen und mangelnder Zugänglichkeit der Fallmanager/innen für das Thema einer Gründung (mit oder ohne öffentliche Förderung).

Die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit unterscheidet sich von der Aufnahme eines (abhängigen) Beschäftigungsverhältnisses. Die mangelnde Bereitschaft beispielsweise der Vertretenden der Arbeitsverwaltung, den Personen entgegen zu kommen bzw. sie an die entsprechenden Anlaufstellen motivierend zu verweisen, könnte ein Hemmschuh auf dem Weg in die Selbstständigkeit sein. Wichtig wäre daher nicht nur eine entsprechende Aufmerksamkeit der einzelnen Fallmanager/innen, sondern eine bessere Verzahnung der jeweiligen Anlaufstellen, um ein einmal gewecktes Interesse für eine unternehmerische Tätigkeit zu fördern und nicht zu hemmen.

Für die Gründungsberatung scheint der Hinweis zentral, dass ein entscheidender Erfolgsfaktor für eine gelungene und längerfristige Selbstständigkeit die qualifizierte Ausarbeitung des Businessplanes ist. An dieser Stelle haben die Institutionen eine relativ gute Einflussmöglichkeit, indem sie die Gründungswilligen bei der Planung des Unternehmens professionell und längerfristig unterstützen, ihnen ein begleitendes Coaching anbieten.

Berücksichtigung unterschiedlicher Zugangsvoraussetzungen in den Fort- und Weiterbildungen.

Wie zu beobachten ist, spielt im Entscheidungsprozess für eine selbstständige Tätigkeit weniger das Lebensalter der gründungswilligen Person eine Rolle als ihre weiteren persönlichen und sozialen Voraussetzungen. Deshalb ist es angeraten, in Fortbildungen weniger nur auf das biologische Alter zu achten als auf den tatsächlichen Gründungswillen und die individuellen sowie fachlichen Voraussetzungen, die nämlich sehr unterschiedlich sein können.

Höhere Transparenz und bessere Zugänge in der Existenzgründungsförderung

Praktiker legen oftmals dar – und die Gründungsliteratur bestätigt dies –, dass es an einer Transparenz bei den Finanzierungsmöglichkeiten von Existenzgründungen mangelt. Eine Verbesserung des Zugangs zur Gründungsfinanzierung (sowohl Zuschüsse als auch Kredite) insbesondere von Kleinstunternehmen und damit auch von Solo-Selbstständigen ist angezeigt. Eine Fremdfinanzierung durch Banken ist für die Kreditinstitute relativ unattraktiv, die direkte Eigen- und Fremdkapitalbeschaffung durch die Solo-Selbstständigen selbst auf dem Kapitalmarkt nahezu aussichtslos; oftmals existieren nur geringe Sicherheiten. Auch viele öffentliche Fördermittel kommen bei Einzelgründungspersonen selten an, da sie meistens von der Hausbank vergeben werden, die in vielen Fällen wiederum Hindernisse aufbaue.

Will man die Zahl der älteren Selbstständigen erhöhen, dann sollte die bestehende Förderungspraxis (über die Vergabe des derzeitigen Gründungszuschuss hinaus), kritisch reflektiert werden.

9. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Bergmann, Heiko (2004): Gründungsaktivitäten im regionalen Kontext. Gründer, Gründungseinstellungen und Rahmenbedingungen in zehn deutschen Regionen. Kölner Forschungen zur Wirtschafts- und Sozialgeographie, Band 57. Köln.
- Betzelt, Sigrid (2004): Konzeptvorschlag zur sozialen Alterssicherung Selbstständiger. Gutachten im Auftrag des Projektes mediafon der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Bremen.
- Betzelt, Sigrid/ Gottschall, Karin (2005): Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern, in: Kronauer, Martin/ Linne, Gudrun (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 275-294.
- Boes, Andreas/ Trinks, Katrin (2006): „Theoretisch bin ich frei!“. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin.
- Bögenhold, Dieter/ Leicht, René (2000): „Neue Selbstständigkeit“ und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer, in: WSI-Mitteilungen Nr. 12/2000, S. 779-787.
- Borchert, Margret/ Günther, Angelika/ Urspruch, Thekla et al. (2005): Projektmanagement als Gegenstand empirischer Forschung. Diskussionsbeiträge des Fachbereichs Betriebswirtschaft an der Universität Duisburg-Essen, Campus Duisburg Nr. 310. Duisburg.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik, SGB II-Kennzahlen für interregionale Vergleiche. Online im Internet:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000200/html/sgb2/bmas/index.shtml> (21.06.2007)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2003): Unternehmerinnen in Deutschland. Dokumentation Nr. 522. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. o. O..
- Bundesregierung (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Ohne Grundsicherung für Arbeitssuchende). Umsetzung der Entschließung des Deutschen Bundestages vom 14. November 2002 (BT-Drs. 15/98). o. O..
- Buschmann, Birgit (o. J., o. O.): Mit weiblichem Unternehmertum gesellschaftliche Quellen der Innovation erschließen. Verband Deutscher Gründungsinitiativen (VDG) e.V., VDG-Fachbeiträge. Online im Internet: www.vdg-forum.de/fachbeitraege.php#frauen (03.07.07)
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2005): Gründerreport 2005. Zahlen und Einschätzungen der IHK-Organisation zum Gründungsgeschehen in Deutschland. Berlin.
- Egbringhoff, Julia (2003): Wenn die Grenzen fließen. Zur individuellen Rekonstruktion von „Arbeit“ und „Leben“ von Ein-Personen-Selbständigen, in: Gottschall, Karin/ Voß, Günter (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S.149-183.
- Europäische Kommission (2004): Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle. Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Luxemburg.

- Fischer, Peter (1997): Die Selbstständigen von morgen. Unternehmer oder Tagelöhner? Frankfurt am Main.
- Forschungsverbund IAB, DIW, Sinus, GfA, infas (2005): Bericht 2005. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspakte 1: Wirksamkeit der Instrumente. Modul 1e: Existenzgründungen. Berlin/ Bonn/ München/ Nürnberg.
- Gerlmaier, Anja (2002): Neue Selbstständigkeit in der Informationsgesellschaft. Ein Vergleich von Anforderungen und individuellen Ressourcenpotenzialen bei autonom-flexiblen und arbeitsteiligen Arbeitsformen im IT-Bereich. Dortmund. Online im Internet: <http://hdl.handle.net/2003/2940>.
- G.I.B./ IfM Bonn (2005): Die Ich-AG als neue Form der Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit. Eine empirische Analyse des Gründungserfolgs bei Inanspruchnahme des Existenzgründungszuschusses. Arbeitspapiere 13. Essen.
- G.I.B./ IfM Bonn (2004): Ich-AG und Überbrückungsgeld. Eine empirische Analyse von Gründungen aus der Arbeitslosigkeit. Arbeitspapiere 12. Essen.
- Gottschall, Karin/ Henninger, Anette (2005): Freelancer in den Kultur- und Medienberufen: freiberuflich, aber nicht frei schwebend, in: Mayer-Ahuja, Nicole/ Wolf, Harald (Hrsg.) : Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin, S.153-183.
- Gottschall, Karin/ Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering.
- Grotz, Reinhold/ Otto, Anne (2003.): Betriebsgründungen in der Bundesrepublik Deutschland: Überlebenschancen und Arbeitsmarkteffekte. Zusammenfassung. Online im Internet: www.nexxt.org/imperia/md/content/pdf-dokumente/1085.pdf (03.07.07)
- Hannoverimpuls GmbH (Hrsg.) (2004): Was Gründerinnen bewegt. Selbstständigkeit aus der Perspektive von Existenzgründerinnen in der Region Hannover. Hannover. Online im Internet: www.hannoverimpuls.de/pdf/Gruenderinnen-Studie.pdf (03.07.07)
- Herzog, Roman (1997): Aufbruch ins 21. Jahrhundert. Rede des Bundespräsidenten in Berlin im Hotel Adlon am 26.4.1997, in: Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung Nr. 33/1997, S.353-358. Online im Internet: www.bundespraesident.de/dokumente/-,2.621923/Artikel/dokument.htm (03.07.07)
- Hoffmann, Edeltraut/ Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 3/98, S. 409-425.
- IfM-Bonn (2005): Neue Unternehmerische Initiative in den Regionen Deutschlands. NUI-Regionenranking 2004 des IfM Bonn. Online im Internet: www.ifm-bonn.org/index.htm?/dienste/nui-04.htm (04.07.2007)
- IfM-Bonn (2005a): Gründungen aus der Arbeitslosigkeit: Stand der Forschung, in: IfM-Bonn-Forschungsnews Nr. 2/2005, S. 1-2.
- Kastner, Michael (Hrsg.) (2003): Neue Selbstständigkeit in Organisationen. München und Mering.

- Kirschbaum, Günter (1990): Gründungsmotivation. In: Szyperski, Norbert/ Roth, Paul (Hrsg.): Entrepreneurship. Innovative Unternehmensgründung als Aufgabe. Stuttgart, S. 79-87.
- KfW Bankengruppe (Hrsg.) (2005): Mittelstandsmonitor 2005. Den Aufschwung schaffen – Binnenkonjunktur und Wettbewerbsfähigkeit stärken. Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen. Frankfurt am Main.
- KfW Bankengruppe (Hrsg.) (2004): KfW-Gründungsmonitor 2004. Gründungen aus der Arbeitslosigkeit gewinnen an Bedeutung. Untersuchung von Gründungen im Voll- und Nebenerwerb. Jährliche Analyse von Struktur und Dynamik des Gründungsgeschehens in Deutschland. Frankfurt a. M..
- Kneiding, Christoph/ Kritikos, Alexander (2006): Kundenanalyse: Mikrofinanz in Deutschland. Gibt es Bedarf an neuen Produkten in diesem Segment? In: Gründung-Aktuell. Das Online Magazin von und für Akteure der Gründungsförderung Nr. 15/ 2006.
- Koch, Susanne/ Wießner, Frank (2003): Ich-AG oder Überbrückungsgeld? Wer die Wahl hat, hat die Qual. IAB-Kurzbericht Nr. 2/2003.
- Kommission Zukunftsfragen (1996): Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklungen, Ursachen und Maßnahmen, Teil I. Bonn.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kritikos, Alexander (2005): Angst vor dem Scheitern. Bedingungen einer erfolgreichen Existenzgründung und Grundzüge eines wirksamen Nachgründungscoachings. Forschung im Rahmen der EU Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Entwicklungspartnerschaft EXZEPT. Online im Internet: www.exzept.de/pdf/Angst_vor_dem_Scheitern.pdf (03.07.07)
- Kritikos, Alexander/ Wießner, Frank (2003): Gründungsförderung: Wer gut filtert, fördert besser. In: IAB-Materialien, Nr. 4, Nürnberg, S. 8-9.
- Kreft, Ursula/ Uske, Hans (1998): Schlanke Produktion – schlanker Staat - schlanke Menschen, in: Buntenbach, Annelie/ Kellershohn, Helmut/ Kretschmer, Dirk (Hrsg.): Rückwärts in die Zukunft. Zur Ideologie des Neokonservatismus. Duisburg, S. 120-149.
- Lauxen-Ulbrich, Maria/ Fehrenbach, Silke (2004): Gründung von Frauen in Deutschland. Beitrag zur Tagung „Frauen, Gründung, Förderung“ (bundesweite gründerinnenagentur bga). 28./ 29. Juni 2004. Mannheim. Online im Internet: www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/Frauen_Gruendung_Foerderung_ifm.pdf (03.07.07)
- Leicht, René (2003): Profil und Arbeitsgestaltung soloselbständiger Frauen und Männer: Versuch einer empirischen Verortung von Ein-Personen-Unternehmer/innen, in: Gottschall, Karin/ Voß, G. Günter (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering, S. 231-259.
- Leicht, René (2000): Die „Neuen Selbstständigen“ arbeiten alleine. Wachstum und Struktur der Solo-Selbstständigen in Deutschland, in: Internationales Gewerbearchiv, 48. Jg., S. 75-90.

- Leicht, René/ Lauxen-Ulbrich, Maria (2002): Soloselbständige Frauen in Deutschland: Entwicklung, wirtschaftliche Orientierung und Ressourcen. Forschungsprojekt „Gründerinnen in Deutschland“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Download-Paper, Nr. 3, 2002). Mannheim.
- Leicht, René/ Philipp, Ralf (2005): Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbständige zunehmend alleine? In: Welter, Friederike (Hrsg.): Dynamik im Unternehmenssektor. Theorie, Empirie und Politik. Veröffentlichung des Round Table Mittelstand. Band 4. Berlin, S. 131-154.
- Lückgen, Ingo/ Oberschachtsiek, Dirk (2004): Regionaler Entrepreneurship Monitor (REM II 2003/2004). Zur Dynamik von Gründungsaktivitäten in Deutschland. Ausmaß und Ursachen. Köln, Lüneburg.
- Marx, Karl/ Engels, Friedrich (1969): Die deutsche Ideologie, in: Marx-Engels Werke (MEW 3). Berlin.
- Mayer-Ahuja, Nicole/ Wolf, Harald (Hrsgg.) (2005): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie. Berlin.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Zeitschrift für Sozialreform, S. 415-435 (Teil I) und S. 457-475 (Teil II).
- Niefert, Michaela/ Tchouvakhina, Margarita (o. J.): Gründungen aus der Arbeitslosigkeit. Besondere Merkmale und Unterschiede zu anderen Gründungen. Online im Internet: www.kfw.de/DE_Home/Research/Sonderthem68/Gruendungen_aus_der_Arbeitslosigkeit.jsp (03.07.07)
- Piorkowsky, Michael-Burkhard (2005): Neue Kulturen unternehmerischer Selbstständigkeit. Rede auf der Tagung „Perspektiven für Land & Leute: Regionale Kooperationen für Existenzgründungen“. Dokumentation der Tagung vom 01. Februar 2005 in Berlin. Online-Publikation: www.bmfsfj.de/Publikationen/perspektiven/2-Reden/neue-kulturen-unternehmerischer-selbstaendigkeit-prof-dr-michael-burkhard-piorkowsky.html (07.03.07)
- Prolog (1999): Kleinunternehmen im Transportgewerbe. Eine Studie der Projektgruppe Logistik und Dienstleistung im Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg.
- Regionalverband Ruhr (2006): Städte- und Kreisstatistik Ruhrgebiet 2005. Essen.
- Regionalverband Ruhr (2006a): Regionalinformation Ruhrgebiet April 2006. Essen.
- Riester, Walter (1999): Wahlversprechen sofort umsetzen, in: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit (Hrsg.): Die Korrekturgesetze 1999 – Erläuterungen. Bonn, S. 5-8.
- Sauer, Dieter (2003): Die neue Unmittelbarkeit des Marktes, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 5/2003, S. 257-267.
- Schulze Buschoff, Karin (2006): Die soziale Sicherung von selbstständig Erwerbstätigen in Deutschland. WZB-Discussion Paper 2006-107. Berlin.
- Schulze Buschoff, Karin (2005): Der Aufschwung der Ich-AG. Zur Renaissance der Selbstständigkeit in Europa, in: Bundesarbeitsblatt, 2005, Heft 1, S. 14-17.

- Schulze Buschoff, Karin (2004): Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbe-
reich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – Europäische
Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher
Entwicklungen. WZB-Discussion Paper 2004-108. Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2006): Gendermonitor Existenzgründung 2004. Existenz-
gründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland. –
Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2005): Trend zur Teilzeitarbeit auch bei Selbstständigen.
Pressemitteilung vom 14.04.2005. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2003): Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und
Lebensverhältnisse. Eine Strukturanalyse von Mikrozensusergebnissen. Material-
band 2: Selbstständige und Gründerpersonen. Bonn.
- Sternberg, Rolf (2005): Gründungsförderung in Deutschland und seinen Regionen –
eine Bewertung auf Basis des Regional Entrepreneurship Monitor (REM), in:
Welter, Friederike (Hrsg.): Dynamik im Unternehmenssektor. Theorie, Empirie und
Politik. Veröffentlichung des Round Table Mittelstand. Band 4. Berlin, S. 175-204.
- Strohmeyer, Robert (2004): Berufliche Ausbildung und Gründungsaktivitäten im
Geschlechtervergleich, in: Leicht, René/ Welter, Friederike (Hrsg.): Gründerinnen
und selbstständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in
Deutschland. Band 9 der Beiträge zur Mittelstandsforschung des ifm Mannheim.
Karlsruhe, S. 97-118.
- Uske, Hans (1995): Das Fest der Faulenzer. Die öffentliche Entsorgung der
Arbeitslosigkeit. Duisburg.
- Uske, Hans/ Völlings, Hermann/ Mathejczyk, Waldemar (2000): Kollege
Unternehmer? Subunternehmer in der Transportwirtschaft. Ein Problem für die
betriebliche Interessenvertretung. Eine Expertise für die Gewerkschaft Öffentliche
Dienste, Transport und Verkehr. Frankfurt.
- Utsch, Andreas (2004): Psychologische Einflussgrößen von Unternehmensgründung
und Unternehmenserfolg. Gießen.
- Vanselow, Achim (2003): Neue Selbstständige und die Zukunft der Arbeit: Auf dem
Weg in die Werkvertragsgesellschaft? In: Die berufsbildende Schule (BbSch) 55
(2003), H. 1, S. 9-18.
- Vanselow, Achim (2003a): Neue Selbstständige – zurück in der alten Welt?
Beobachtungen zur Situation von „E-Lancern“. Internet-Dokument. Gelsenkirchen:
Institut Arbeit und Technik. IAT-Report Nr. 2002-03.. Online im Internet:
<http://www.iaq.uni-due.de/iat-report/2003/report2003-02.pdf> (03.07.07)
- Vonderach, Gerd (1980): Die „neuen Selbstständigen“, in: Mitteilungen aus der Arbeits-
markt- und Berufsforschung, 13. Jg., Nr. 2/1980, S. 153-169.
- Voß, Günter G./ Pongratz, Hans (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue
Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und
Sozialpsychologie 1/1998, S. 131-158.
- Wäscher, Dagmar/ Mathejczyk, Waldemar/ Uske, Hans/ Dorsch-Schweizer,
Marlies/ Völlings, Hermann (2001): Selbstständig in der Transportbranche. Ein
Ratgeber für die Praxis. München.

- Welter, Friederike (2005): Reflexionen zur theoretischen und empirischen Gründungsforschung, in: Welter, Friederike (Hg.): Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik. Berlin. S. 11-26.
- Womack, James P./ Jones, Daniel T./ Roos, Daniel (1991): Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie des Massachusetts Institute of Technology. Frankfurt am Main, New York.
- Zielcke, Andreas (1996): Der neue Doppelgänger. Die Wandlung des Arbeitnehmers zum Unternehmer - Eine zeitgemäße Physiognomie. FAZ vom 20.07.1996.
- Wießner, Frank (2001): Existenzgründungen. Das Geheimnis des Erfolgs. IAB-Kurzbericht Nr. 5/2001.
- Wießner, Frank (2000): Erfolgsfaktoren von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit. Eine multivariate Betrachtung vormals arbeitsloser Existenzgründer, die vom Arbeitsamt mit dem Überbrückungsgeld (§57 SGB III) gefördert wurden, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 3, 33.Jg. S. 518-532.

Anhang

Anlage 1: Institutionen der interviewten Expertinnen und Experten

1.	G.I.B. NRW – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, Bottrop Abteilung Arbeitsmarktintegration
2.	tbz – Technologie- und Berufsbildungszentrum Königs Wusterhausen gGmbH, Brandenburg Projekt „Altweibersommer“
3.	Industrie- und Handelskammer Gelsenkirchen Bereich Existenzgründung
4.	Fachhochschule Gelsenkirchen, Abt. Recklinghausen, Lehrgebiet: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Marketing mit internationalen Bezügen.
5.	Handwerkskammer Münster in der Emscher-Lippe-Region, Gelsenkirchen Bereich Existenzgründung
6.	Industrie- und Handelskammer Köln Bereich Existenzgründung
7.	Kreissparkasse Köln/Bereich Existenzgründung
8.	Business Banking Gummersbach Existenzgründungsberatung
9.	Stadt Gelsenkirchen – Wirtschaftsförderung Bereich Existenzgründung
10.	Sparkasse Köln/Bonn Gründercenter Köln
11.	ELGO! – Emscher-Lippe Gründungsnetzwerk e.V. ansässig in der IHK Gelsenkirchen
12.	Stellvertretender Zweigstellenleiter Gummersbach
13.	ELGO! – Emscher-Lippe Gründungsnetzwerk e.V. ansässig im Kreishaus Recklinghausen
14.	RKW NordWest – Rationalisierung- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft w.V., Düsseldorf Projekte "Gründen im Team" und "Ideenschmiede"

Außerdem wurden kurze Gespräche mit folgenden Experten geführt:

15.	Blötz, Ulrich Dr.	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
16.	Piorkowsky, Michael-Burkhard Prof. Dr. rer. pol.	Professur für Haushalts- und Konsumökonomik an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn
17.	Spielkamp, Alfred Prof. Dr.	Institut zur Förderung von Innovation und Existenzgründung, Fachhochschule Gelsenkirchen Fachbereich Wirtschaft

Anlage 2:

Gesprächsleitfaden - Interview mit Expertinnen und Experten zum Thema „Ältere Existenzgründerinnen und Existenzgründer“

Datum: _____

Ort: _____

Dauer: _____

Name des/der Interviewten: _____

Institution/ Projekt: _____

Eingangsfrage:

(frei)

1. Was fällt Ihnen spontan zum Thema „Existenzgründer/innen 45+“ ein?

Hintergrundfragen:

(Antworten können beruhen auf Erfahrungen und/oder eigenen Ideen, die Sie aus der Praxis ableiten können!)

2. Sehen Sie eine Entwicklung bei Gründungsaktivitäten von Älteren? (45/50/55)

3. Lassen sich signifikante Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Existenzgründerinnen und Existenzgründern in Bezug auf deren Gründungsaktivitäten feststellen?

4. Machen sich eher Frauen oder Männer im Alter selbstständig?

5. Wie hoch ist der Ausländeranteil innerhalb unserer Zielgruppe?

6. Welche Motive haben Ältere den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen?

7. Welche Qualifikation bringen ältere Gründer/innen mit bzw. welche fehlen Ihnen? (*fachliche und persönliche*)
8. In welchen Branche/Bereichen machen sich Ältere selbständig bzw. wo sehen Sie Möglichkeiten für diese Altersgruppen?
9. Machen sich Ältere mehr Gedanken bei der Finanzierung der neuen Existenz und verfügen Sie über Eigenkapital?
10. Suchen sich ältere spezielle Gründungsformen aus? (*alleine, gemeinsam mit anderen, in Bezug auf Gesellschaftsform*)
11. Gehen ältere Gründer/innen besser vorbereitet in die Selbstständigkeit?
12. Lassen sich spezielle Problemfelder für ältere Existenzgründer/innen in der Gründungsphase identifizieren?
13. Welcher spezielle Beratungsbedarf leitet sich daraus ab?
14. Welche Chancen und Risiken sehen Sie für ältere Gründer/innen?
15. Welche Ratschläge geben Sie älteren Existenzgründern/innen mit auf den Weg?
16. Kennen Sie Material, Studien, Umfragen oder ähnliches bzw. gibt es Rückmeldungen von älteren Gründern/innen?
17. Können Sie uns eine/n Gründer/in in unserer Altersgruppe nennen (oder Kontakt herstellen), die/der sich gerade selbständig gemacht hat oder sich in der Gründungsphase befindet?
18. Wen sollten wir Ihrer Ansicht nach bzgl. unserer Zielgruppe noch interviewen?

Anlage 3:

Selbstständige <u>ohne</u> Beschäftigte	Synonyme Verwendung
<p>Problem: „Gründung und Selbstständigkeit ohne Beschäftigte“ kann nicht mit „Solo-Unternehmen“ gleichgesetzt werden, denn Mithelfende Familienangehörige werden im Mikrozensus zwar als Erwerbstätige, nicht aber als Beschäftigte gezählt, zudem kann es sich auch um Teamgründungen und tätige Beteiligung handeln (Piorkowsky 1995: 7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Alleinselbstständige ○ Einzelunternehmer ○ Mikrounternehmer ○ Arbeitskraftunternehmer ○ Neue Selbstständige ○ Alleinunternehmer ○ Ein-Personen-Unternehmen ○ Selbst-Beschäftigte (Borchert et. al 2005:41); ○ Ein-Personen-Selbstständige (Dietrich 1998 zit. in Leicht/ Lauxen/ Ulbrich 2002:5), ○ Solo-Selbstständige (Hakim 1998 zit. in Leicht/ Lauxen-Ulbrich 2002:5), ○ Solounternehmen (Leicht/Lauxen-Ulbrich 2002:6)
<p>Person, die mindestens einen Teil ihres Lebensunterhaltes ohne aktuell geltenden Arbeitsvertrag verdient und zur Erbringung der dazu benötigten Leistungen keine eigenen Angestellten beschäftigt. Eine bestimmte Gesellschaftsform bzw. Rechtsform muss nicht vorhanden sein. (Borchert et. al 2005: 41)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Freelancer ○ freier Mitarbeiter ○ Freiberufler
<p>BA-geförderte GründerInnen, die alleine in die berufliche Selbstständigkeit starten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ „Solopreneure“ (Forschungsverbund IAB et. al. 2005: V)

Anlage 4:

Spezielle Angebote zur Vorbereitung und Unterstützung einer „Existenzgründung“ für die Zielgruppe 50plus

Eine Internet-Recherche zur Erkundung existierenden Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe der 50jährigen und älter hat ergeben, dass es so gut wie keine Angebote für diese Altersgruppe gibt.

Außer einigen Nennungen im Bundesprogramm „Perspektive 50 plus“, deren Konzepte erst in der Entwicklung sind, sowie im NRW-Förderprogramm „Initiative für ältere Langezeitarbeitslose in NRW“ konnten nur ein mehrtägiges Seminarangebot speziell für ältere Frauen gesichtet werden und ein Coaching und Fachtrainingsangebot speziell für ältere Arbeitslosengeld II-Empfängende (s. u.).

- Wochenendseminare von „Geld und Rosen“ für Frauen in der Altersgruppe 50+ (sowie 40+) mit einem Überblick zu den Besonderheiten und Problemen einer Gründung in dieser Altersgruppe mit rechtlichen und steuerlichen und kaufmännischen Themen sowie Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit.
- Über ein Jahr betreut die KIZ AG Gründer aus der Arbeitslosigkeit (ALG II) im Alter von 50+ (Coaching, 6-Wochen-Fachtraining und Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung sowie die Möglichkeit einen Inkubator zu nutzen).
- Im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“ entwickeln einige Modellprojekte auch Angebote im Bereich der Existenzgründungen; es folgt eine exemplarische Auswahl aus NRW:
 - „Generation Gold 50 plus“ in OWL, innerhalb dessen in Bielefeld das Teilprojekt „Existenzgründung für Ältere – Informieren, beraten, weiterbilden und begleiten“ sowie in Detmold das Teilprojekt „Existenzgründungsbegleitung“ (Unterstützung in der Aufbauphase) durchgeführt werden;
 - „GründEN 50 plus“ der Ennepe-Ruhr-GmbH, zu den Existenzgründungsseminaren können auf Basis der Homepage keine weiteren Informationen gegeben werden.
 - „BIA50plus“ führt u. a. das Teilprojekt „Projekt Pro Enterprise 50 plus“ durch. Es beinhaltet ein Beratungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsangebot über den gesamten Prozess der Existenzgründung bis hin zur Konsolidierung.
- Im Rahmen der „Initiative für ältere Langezeitarbeitslose in NRW“ schließen einige Projekte auch eine Existenzgründungsvorbereitung mit ein. Mit Stichtag 19. April 2006 gab die GIB-„Projektdatenbank ältere Langzeitarbeitslose“ unter „Schwerpunkt des Projektes“, dann „Unterstützung von Existenzgründung“, das folgende Projekt: „Gemeinsam Chancen erkennen und nutzen“ - Vorbereitung und Durchführung der Gründung im Team.
Zielgruppe sind langzeitarbeitslose (mind. 1 Jahr) ALG I-Empfängerinnen und Empfänger. In mehrwöchigen Seminaren werden Geschäftsideen entwickelt und zur Gründungsvorbereitung relevanten Fragestellungen geklärt. Weiteres Ziel ist das Zusammenfinden in so genannten „Gründungsteams“.